

Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
Odsjek za psihologiju

**PROVJERA USPJEŠNOSTI LAŽIRANJA ODGOVORA U UPITNIKU LIČNOSTI U
SITUACIJAMA ZAMIŠLJENE SELEKCIJE ZA POSAO**

Diplomski rad

Mirna Gjeri

Mentor: Dr. sc. Maja Parmač Kovačić

Zagreb, 2015.

Sadržaj

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Uvod | 1 |
| <i>Ličnost i predviđanje radne uspješnosti</i> | 1 |
| <i>Lažiranje odgovora u upitnicima ličnosti</i> | 1 |
| <i>Provjera uspješnosti lažiranja odgovora u dosadašnjim istraživanjima</i> | 3 |
| <i>Procjena karakteristika idealnog profila i uspješnost lažiranja odgovora</i> | 7 |
| Cilj istraživanja | 9 |
| <i>Cilj</i> | 9 |
| <i>Problemi i hipoteze</i> | 10 |
| Metoda | 11 |
| <i>Sudionici</i> | 11 |
| <i>Instrumenti</i> | 11 |
| <i>IPIP</i> | 11 |
| <i>Skala procjene profila ličnosti</i> | 12 |
| <i>Postupak</i> | 12 |
| Rezultati | 15 |
| <i>Provjera manipulacije uputom</i> | 15 |
| <i>Usporedbe profila</i> | 17 |
| <i>Usporedba idealnog profila sudionika i idealnog profila eksperata</i> | 17 |
| <i>Usporedba profila u situacijama iskrenog odgovaranja i simulacije odgovora s idealnim profilom sudionika.</i> | 20 |
| <i>Usporedba profila u situacijama iskrenog odgovaranja i simulacije odgovora sudionika s idealnim profilom eksperata</i> | 22 |
| Rasprava | 25 |
| Zaključak | 31 |
| Literatura | 32 |
| Prilozi | 34 |

Provjera uspješnosti lažiranja odgovora u upitniku ličnosti u situacijama zamišljene selekcije za posao

Test of Success in Faking the Answers on Personality Tests in the Situation of an Imaginary Job Selection

Mirna Gjeri

SAŽETAK

Prilikom selekcijskih postupaka s ciljem odabira najboljih kandidata za određen posao, čest problem koji se javlja je iskrivljavanje odgovora u upitnicima ličnosti. Prema rezultatima dosadašnjih istraživanja ne može se točno utvrditi u kojoj mjeri sudionici uspješno lažiraju svoje odgovore na način da ostvare rezultate idealnog kandidata za određen posao. Ovim istraživanjem nastojali smo dobiti odgovor na to pitanje. Cilj istraživanja je utvrditi koliko su sudionici sposobni procijeniti kakve karakteristike ima idealan kandidat za posao menadžera i medicinske sestre/tehničara te koliko su sposobni uspješno lažirati odgovore u upitniku ličnosti da oni odražavaju njihov idealan profil za te poslove i idealan profil kojeg su procijenili eksperti. Kako bi dobili odgovor na postavljene probleme, prikupili smo rezultate 204 sudionika u tri situacije: iskreno odgovaranje, lažiranje odgovora u upitniku ličnosti u svrhu ostvarivanja idealnog profila kandidata za posao menadžera i medicinske sestre/tehničara i procjena karakteristika idealnog profila za navedene poslove. Dodatno je prikupljeno osam ekspertnih procjena karakteristika idealnog profila menadžera i medicinske sestre/tehničara. Dobiveni rezultati pokazali su kako su sudionici sposobni procijeniti kakve karakteristike ima idealan profil kandidata za navedene poslove te da mogu uspješno lažirati odgovore i ostvariti rezultate svog zamišljenog idealnog profila i onog procijenjenog od strane eksperata.

Ključne riječi: selekcija, upitnici ličnosti, lažiranje odgovora, profil ličnosti

ABSTRACT

During the job selection procedures with the aim of choosing the best candidate for a certain job, a frequently occurring problem is response distortion on personality tests. According to former research results it is not possible to determine to what extent the participants successfully fake their answers in order to obtain the results of an ideal candidate for a certain job. We have tried with this research to get the answer to that question. The aim of the research has been to determine how capable the participants are of assessing the qualities of an ideal candidate for the positions of a manager and a nurse, and how capable they are of successfully faking the answers on a personality test so that they reflect their ideal profile for those positions, as well as the ideal profile assessed by experts. In order to get the answers to the raised problem, we have obtained results from 204 participants in three situations: giving truthful answers, faking answers on the personality test for the purpose of achieving an ideal candidate profile for the positions of a manager and a nurse, and the assessment of the ideal profile qualities for the above mentioned positions. Additionally, eight expert assessments of the ideal profiles for a manager and a nurse have been acquired. The obtained results showed that the participants are capable of assessing the qualities of an ideal candidate profile for the above mentioned positions and can successfully fake their answers and achieve the results of their imagined ideal profile as well as the one assessed by experts.

Key words: selection, personality tests, faking answers, a personality profile

Uvod

Ličnost i predviđanje radne uspješnosti

U današnje vrijeme brzog tehnološkog napretka, neprestanog protoka informacija i generiranja novih ideja i proizvoda, sve je izraženija potreba organizacija za konkurentnosti, inovativnosti i dosegom što veće kvalitete i uspješnosti. S obzirom na te potrebe, javljaju se sve veći zahtjevi za kvalitetnim zaposlenicima koji bi svojim znanjem i sposobnostima povećali vjerojatnost uspjeha organizacije i ostvarivanja profita. Kako bi se izabrali najkvalitetniji potencijalni radnici, provode se opsežni selekcijski postupci za koje se smatra da povećavaju vjerojatnost odabira najboljih kandidata. Rezultati kandidata prilikom takvih testiranja uspoređuju se potom s rezultatima trenutno zaposlenih radnika odnosno profilima idealnih zaposlenika u tom poslu. Prilikom takvih selekcijskih testiranja koriste se različiti testovi znanja, sposobnosti kao i upitnici ličnosti.

Kroz povijest upitnici ličnosti bili su dugo zanemarivani u selekcijskom procesu iz razloga što nije postojao ustaljen klasifikacijski sustav dimenzija ličnosti putem kojeg bi se one mjerile te su same definicije pojedinih dimenzija uvelike varirale (Barrick, Mount i Judge, 2001). Tek kasnijim razvojem petfaktorskog modela ličnosti i metoda meta-analize ličnost dobiva na značaju te se uočava njegova uloga u objašnjavanju dodatnog dijela varijance opće radne uspješnosti povrh drugih prediktora (Schmidt i Hunter, 1998). Danas se upitnici ličnosti redovito koriste u selekcijskom procesu te je stoga vrlo bitno eliminirati sve moguće faktore koji utječu na njihovu valjanost.

Lažiranje odgovora u upitnicima ličnosti

Prilikom psihologijskih testiranja poput testiranja u okviru selekcije za posao, testiranja s ciljem napredovanja ili promoviranja zaposlenika kojima je svrha vrednovanje i rangiranje kandidata na temelju ostvarenih rezultata, kandidati se uglavnom nalaze u situaciji u kojoj su visoko motivirani ostvariti što bolje rezultate, prikazati se u pozitivnom svjetlu ili kao najprikladniji kandidati za moguć posao ili napredovanje. Dodatni faktori, kao što su predvidljivost karakteristike koju mjeri određena čestica u upitniku kao i mala vjerojatnost da će se lažiranje u upitniku moći utvrditi, dodatno potiču kandidate na iskrivljavanje svojih odgovora prilikom testiranja. Stoga, kako bi maksimizirali svoj uspjeh, kandidati su često skloni davanju socijalno poželjnih odgovora (Rosse, Stecher, Miller, i Levin, 1998). Socijalno

poželjno odgovaranje možemo opisati kao tendenciju davanja pretjerano pozitivnih opisa vlastitih osobina usklađenih s društvenim normama i standardima (Paulhus, 2002). Ono može biti nenamjerno, primjerice zbog manjka pažnje, trenutnog raspoloženja, pretjeranog samopouzdanja, no može biti i svjesno i namjerno s ciljem što bolje samoprezentacije (Richman, Kiesler, Weisband, i Drasgow, 1999). Kako bi ostvarili što bolji rezultat i povećali vjerojatnost prolaska kroz selekcijski postupak, kandidati su skloni ne samo uljepšati vlastite rezultate već i namjerno iskrivljavati odgovore na način da oni više uopće ne odražavaju njihove osobine već potpuno drugačiji profil ličnosti. U tom slučaju cilj kandidata je ostvariti rezultate sukladno profilu osobe koja bi po njegovoj procjeni bila idealna za taj posao.

Prema rezultatima dosadašnjih istraživanja koja se tiču iskrivljavanja odgovora u upitnicima ličnosti, pokazalo se kako je namjerno iskrivljavanje odgovora u skladu sa zadanim uputama zaista moguće (Viswesvaran i Ones, 1999). Rezultati u upitnicima ličnosti u kojima su sudionici iskrivljavali svoje odgovore uvelike su drugačiji od onih dobivenih u situaciji u kojoj su odgovarali iskreno (Krahé, 1989; Paulhus, Bruce, i Trapnell, 1995 prema Galić, Jerneić i Parmač Kovačić, 2012). Meta-analiza koju su proveli Viswesvaran i Ones (1999) pokazala je kako su sudionici, kada je od njih bilo zatraženo da uljepšaju svoje odgovore i prikažu se u što boljem svjetlu, ostvarili rezultate koji su bili za 0,5 standardne devijacije veći od njihovih iskrenih rezultata. No, osim „uljepšavanja“ svojih rezultata sudionici su sposobni iskrivljavati odgovore i to na različite načine ovisno o specifičnim zahtjevima vezanim uz karakteristike ličnosti poželjne u danoj situaciji. Furnhamovo (1990) istraživanje pokazalo je kako su sudionici bili sposobni generirati različite profile s obzirom na uputu koja im je zadana u istraživanju.

Unatoč tome što je utvrđeno da sudionici mogu iskrivljavati rezultate u upitnicima ličnosti, postoje individualne razlike u samoj sposobnosti iskrivljavanja odgovora kao i motivaciji za njihovim iskrivljavanjem (McFarland i Ryan, 2000). Iskrivljavanje odgovora može varirati ovisno o motivaciji za iskrivljavanjem, viziji toga kakav bi trebao biti idealan profil za određen posao te sposobnosti sudionika da svojim odgovorima ostvari upravo takav rezultat u upitnicima koje ispunjava. Individualne razlike u iskrivljavanju čine poseban problem u situaciji kada kandidati iskrivljavaju svoje rezultate prilikom samog selekcijskog postupka za određen posao. Naime, individualne razlike u količini iskrivljavanja odgovora dovode do promjene rang poretka kandidata na mjerenim dimenzijama. Kada bi svi kandidati iskrivljavali odgovore u jednakoj mjeri, njihovi rezultati bi bili iznadprosječni no pri tom se ne bi promijenio rang poredak kandidata te bi još uvijek najbolji kandidati bili odabrani za posao. Problem kod iskrivljavanja je taj što je distribucija takvih rezultata negativno

asimetrična (Rosse i sur. 1998). To znači da svoje odgovore najviše iskrivljavaju oni u gornjem dijelu distribucije tj. kandidati koji su ostvarili najviše rezultate u upitnicima ličnosti. Upravo ti kandidati ulaze u najuži izbor prilikom donošenja selekcijskih odluka. Prema Rosse i sur. (1998), ukoliko se selekcijska odluka temelji na zapošljavanju 5% najboljih kandidata, kod sedam od osam tih novozaposlenih kandidata bi se mogla utvrditi iznimno visoka razina lažiranja rezultata. Kod tako zaposlenih kandidata njihovi iznadprosječni rezultati često više ne odražavaju njihove stvarne osobine već sposobnost samoprezentacije. To znači da postoji velika mogućnost zapošljavanja nedovoljno dobrih radnika koji su prema rezultatima selekcijskog postupka ostvarili vrlo visoke rezultate. Ta saznanja dovode do zaključka da je lažiranje rezultata kod kandidata iznimno velik problem prilikom selekcije i odabira novih zaposlenika jer smanjuje prediktivnu valjanost upitnika ličnosti čime dovodi u pitanje samu korisnost selekcijskog postupka i pravednost selekcijskih odluka (Douglas i sur., 1996; Holden i Jackson, 1981; Pannone, 1984; Topping i O’Gorman, 1997; Worthington i Schlottmann, 1986; prema Mueller-Hanson, Heggstad i Thornton, 2006).

Provjera uspješnosti lažiranja odgovora u dosadašnjim istraživanjima

Do sada se vrlo malo istraživanja bavilo samom uspješnosti lažiranja odgovora. Može li kandidatima lažiranje odgovora ići u prilog u tolikoj mjeri da se na temelju takvih rezultata zaposle, a u situaciji iskrenog odgovaranja ne bi? Ili pak da ostvare najbolje rezultate među grupom kandidata koji pristupaju testiranju iako zapravo nisu „dobri“?

Unatoč činjenici da su sudionici sposobni iskrivljavati svoje odgovore prema zadanoj uputi još uvijek nije točno utvrđeno u kojoj su mjeri ta iskrivljavanja uspješna. Jednako tako nisu jasno utvrđeni mehanizmi i strategije koje sudionici koriste prilikom takvog iskrivljavanja odgovora. Prema Mahar, Cologon i Duck (1995) te Martin, Bowen i Hunt (2002), glavnina uspješnosti iskrivljavanja odgovora leži u psihološkim procesima u pozadini iskrivljavanja.

Mahar i sur. (1995) su nastojali istražiti psihološke procese u pozadini iskrivljavanja odgovora u upitnicima ličnosti u situaciji kada su sudionici motivirani ostvariti što bolje rezultate. Glavno istraživačko pitanje bilo je koje strategije sudionici koriste prilikom iskrivljavanja svojih odgovora te koliko uspješno to rade. Pretpostavka autora bila je da se prilikom lažiranja odgovora sudionici vode svojim stereotipom o tome kakve karakteristike ima tipičan radnik zaposlen na određenoj poziciji (poslu medicinske sestre). Kako bi potvrdili svoju hipotezu i dobili odgovor na pitanje o uspješnosti u lažiranju odgovora, usporedili su

nekoliko različitih profila sudionika ostvarenih u upitnicima ličnosti. Za usporedbu su koristili MBTI upitnik (Myers-Briggs indikator tipa osobnosti) kojim je moguće identificirati 16 različitih tipova ličnosti (Mahar i sur. 1995). Prvi profil dobiven je u situaciji iskrenog odgovaranja. U drugoj situaciji sudionici su ispunjavali upitnik na način da ostvare rezultate idealnog profila za bilo koji posao, neovisno o poslu medicinske sestre (situacija simulacije općeg idealnog profila). U trećoj situaciji zadatak sudionika bio je ostvariti rezultat idealnog kandidata za konkretan posao medicinske sestre. U četvrtoj, „stereotip“ situaciji, sudionici su ispunjavali upitnik poput tipične medicinske sestre. Naposljetku, prikupljeni su i profili stvarno zaposlenih medicinskih sestara. Pretpostavka je bila da, kada bi sudionici bili uspješni u lažiranju odgovora, rezultati u situaciji simulacije idealnog profila medicinske sestre bi trebali biti puno sličniji onima stvarno zaposlenih medicinskih sestara u odnosu na rezultate dobivene u ostalim situacijama. No, ono što su također autori ovog istraživanja nastojali utvrditi je na koji su način sudionikovi stereotipi o tipičnom profilu medicinske sestre povezani s njihovim lažiranjem odgovora. Pretpostavka Furnhama (1990) i Krogera i Turnbulla (1975, prema Mahar i sur, 1995) je da sudionici stvaraju sliku o idealnoj medicinskoj sestri na temelju svog stereotipa o tipičnoj medicinskoj sestri. To znači da bi profili sudionika u situaciji simulacije idealne medicinske sestre trebali biti vrlo slični njihovim stereotipima o tipičnom profilu medicinske sestre („stereotip“ situacija), samo što bi idealni profili u odnosu na stereotipne imali istaknutije sve pozitivne karakteristike.

Prema rezultatima Maharovog istraživanja, postojale su statistički značajne razlike u rezultatima između svih situacija osim iskrenog odgovaranja sudionika i profila stvarnih medicinskih sestara. No, unatoč značajnim statističkim razlikama u rezultatima između situacija, na MBTI upitniku su za sve navedene situacije od mogućih 16, ostvarena samo tri različita tipa profila. To znači da su sudionici ipak u određenim situacijama odgovarali na sličan način te time ostvarili rezultate koji određuju isti tip profila. Prvi tip profila ostvarili su sudionici u situaciji iskrenog odgovaranja i simulaciji općeg idealnog profila. Sljedeći tip profila ostvaren je kada su sudionici simulirali idealan profil medicinske sestre i kada su odgovarali poput tipične medicinske sestre („stereotip“ situacija). Uz navedena dva ostvaren je i treći tip profila no jedino u situaciji u kojoj su upitnik ispunjavale stvarne medicinske sestre. Opisani rezultati upućuju na to da je na sudionike djelovala uputa te da su sukladno njoj prilagođavali svoj način odgovaranja. U situaciji simulacije idealnog profila medicinske sestre ostvaren je isti tip profila jedino sa onim dobivenim u „stereotip“ situaciji. Taj rezultat potvrđuje Maharovu pretpostavku da se prilikom simulacije odgovora idealne medicinske sestre sudionici oslanjaju na svoj stereotip o tipičnoj medicinskoj sestri. No, zbog toga što su

ipak utvrđene statistički značajne razlike između tih situacija, kada ispunjavaju upitnik poput idealne medicinske sestre, sudionici dodatno naglašavaju pozitivne karakteristike tipične medicinske sestre te umanjuju one negativne. Ono što je također vidljivo je da se dobivaju značajno različiti profili kada se od sudionika zatraži da ispune upitnik tako da samo „uljepšaju“ svoje rezultate kako bi postigli rezultate idealnog kandidata za bilo koji posao u odnosu na situaciju kada su nastojali biti idealni kandidati za konkretan posao medicinske sestre. To ponovno ide u prilog nalazima da sudionici zaista mogu kreirati različite profile ovisno o potrebi.

Ono što je neočekivano kod rezultata opisanog istraživanja je da sudionici u konačnici nisu bili uspješni u lažiranju rezultata jer se njihov stereotip nije poklapao s profilom stvarno zaposlenih medicinskih sestara. Profil stvarnih medicinskih sestara razlikovao se od profila dobivenih u svim ostalim situacijama. Autorov zaključak istraživanja je da se sudionici prilikom lažiranja rezultata s ciljem ostvarivanja profila idealnog zaposlenika vode svojim stereotipom o tome kakve karakteristike ima tipičan zaposlenik. No, sudionici su u lažiranju bili neuspješni jer se tip njihovog idealnog i tipičnog profila nije poklapao s profilom onih stvarno zaposlenih. Prema tome, sudionici su imali krivu sliku o tome kakve karakteristike ima tipičan zaposlenik, tj. krivi stereotip o profilu medicinske sestre.

Nastavljajući se na već opisano istraživanje, Martin, Bowen i Hunt (2002) su u svom istraživanju također nastojali utvrditi jesu li sudionici uspješni u lažiranju odgovora u upitniku ličnosti kada nastoje ostvariti rezultat idealnog profila zaposlenika za posao menadžera. Osim tog problema, nastojali su utvrditi koliko su sudionici sposobni identificirati kakav je to idealan profil zaposlenika za taj posao. Prilikom svog istraživanja, koristili su Upitnik profesionalnih sklonosti (OPQ) (Saville i Holdsworth, 1998 prema Martin i sur., 2002). Kako bi dobili odgovore na postavljene probleme, upitnik su primijenili u dvije situacije. Prva je bila situacija iskrenog odgovaranja. Sljedeća se situacija odnosila na odgovaranje poput idealnog kandidata za posao menadžera. U trećoj i četvrtoj situaciji primijenjena je skala na kojoj je bilo navedeno 30 osobina ličnosti mjenjenih Upitnikom profesionalnih sklonosti s pripadajućim opisima svake od njih. Pomoću te skale dobivene su procjene karakteristika idealnog menadžera od strane sudionika te potom od strane vodećih menadžera. Ono što su Martin i suradnici uveli kao novost ovdje je upravo prikupljanje procjena idealnih karakteristika koji bi trebao imati novi zaposlenik (menadžer) za svaku od dimenzija koja se mjerila upitnikom ličnosti. Usporedivši profile u situaciji iskrenog odgovaranja i situaciji simulacije idealnog profila menadžera sa procijenjenim idealnim profilom sudionika za posao menadžera, utvrdili su da je simulirani profil značajno sličniji procijenjenom idealnom profilu

od profila dobivenog u situaciji iskrenog odgovaranja. To upućuje na zaključak da su sudionici bili uspješni u približavanju svojih odgovora idealnom profilu menadžera kada je to od njih bilo zatraženo te je lažiranje rezultata procijenjeno uspješnim. Kako bi odgovorili na svoje drugo istraživačko pitanje, autori istraživanja su odlučili usporediti procjene idealnog profila sudionika i procjene idealnog profila od strane vodećih menadžera. Rezultati su pokazali kako postoji statistički značajna korelacija između navedenih profila ($r = 0,86$, $p < 0,01$) te se moglo zaključiti kako se radi o vrlo sličnim profilima (Martin i sur., 2002). S obzirom na te rezultate autori su zaključili da su sudionici uspješno procijenili kakav bi trebao biti idealan profil menadžera te su sukladno tome uspješno lažirali svoje rezultate kada je to od njih bilo zatraženo.

Galić, Jerneić i Parmač Kovačić (2012) u svom istraživanju također su se bavili pitanjem u kojoj mjeri sudionici iskrivljavaju svoje odgovore te koliko su u tome uspješni. Kako bi odgovorili na ta pitanja, primijenili su Golbergov IPIP-100 upitnik (Golberg i sur., 2006 prema Galić i sur., 2012) u tri situacije. U prve dvije situacije sudionici su bili studenti koji su prvo odgovarali iskreno te potom kao da su idealan kandidat za posao vojnog pilota. U sljedećoj situaciji upitnik je primijenjen na stvarnim kandidatima koji su prolazili kroz selekcijski postupak za mjesto kadeta. Naposljetku, prikupljene su još i procjene idealnih karakteristika vojnog pilota od strane eksperata. Eksperti su idealne karakteristike procjenjivali na grafu koji je sadržavao 5 dimenzija ličnosti iz IPIP-100 upitnika ličnosti. Za svaku dimenziju potrebno je bilo procijeniti idealnu razinu te karakteristike izraženu u z-vrijednostima. Eksperti su pri tom bile osobe koje imaju iskustva u provedbi selekcijskih postupaka te su upoznate sa zahtjevima posla vojnog pilota. Takve bi procjene eksperata trebale puno bolje odražavati idealan profil zaposlenika za taj posao u odnosu na samoprocjene zaposlenika ili pak procjene menadžera koji donose selekcijske odluke a nemaju iskustva sa selekcijskim procesima. Pretpostavka je bila kako će stvarni kandidati u prosjeku imati prikladniji profil od situacije u kojoj su sudionici odgovarali iskreno, no on još uvijek neće u toj mjeri odražavati idealan profil eksperata kao onaj dobiven prilikom simulacije rezultata idealnog vojnog pilota. Profil dobiven simulacijom rezultata idealnog vojnog pilota trebao bi u velikoj mjeri odražavati profil koji su procijenili eksperti kako bi se moglo utvrditi da je lažiranje rezultata bilo uspješno. Prema rezultatima istraživanja, pokazala se statistički značajna razlika u rezultatima između svih skupina pri čemu je u situaciji iskrenog odgovaranja dobiven profil koji je najmanje sličan idealnom profilu, dok je profil dobiven simulacijom rezultata idealnog vojnog pilota bio najbliži idealnom profilu procijenjenom od strane eksperata. Profil stvarnih kandidata u selekciji po sličnosti idealnom

profilu nalazio se između profila dobivenog u iskrenoj situaciji i onog dobivenog simuliranjem rezultata idealnog kandidata čime se potvrdila hipoteza autora. U stvarnoj selekcijskoj situaciji kandidati uljepšavaju svoje odgovore no ne čine to u maksimalnoj mogućoj mjeri. No, profil dobiven simulacijom rezultata idealnog vojnog pilota tek je umjereno odražavao idealan profil dobiven od strane eksperata. To dovodi do zaključka da sudionici nisu bili pretjerano uspješni u lažiranju svojih rezultata. Kao glavni uzrok takvom rezultatu navode pogrešne pretpostavke sudionika kakav bi trebao biti idealan profil vojnog pilota.

Na temelju opisanih istraživanja možemo zaključiti da sudionici zaista mogu modificirati svoje odgovore prema zadanoj uputi te pri tom kreirati različite profile ovisno o cilju kojeg imaju prilikom ispunjavanja upitnika. Osim iskrenog odgovaranja cilj im može biti „uljepšati“ svoje odgovore, povećati vjerojatnost prolaska selekcijskog postupka ili pak odgovarati poput idealnog kandidata ili već postojećeg zaposlenika na određenom poslu. Na temelju navedenih istraživanja teško se može iznijeti generalni zaključak o uspješnosti lažiranja odgovora jer su dobiveni rezultati nesukladni (Mahar i sur, 1995, Martin i sur., 2002 i Galić i sur, 2012). Što se tiče samog načina na koji se lažiraju rezultati, možemo zaključiti kako se sudionici vode svojim stereotipom o tome kakav bi trebao biti idealan profil zaposlenika za posao gdje se prijavljuju. No, veliki faktor u njihovoj uspješnosti je točnost njihovih stereotipa o tome kakav je idealni zaposlenik. Ukoliko je njihov stereotip neispravan, unatoč tome što postoji mogućnost da su njihovi odgovori u upitniku baš onakvi kakve su željeli ostvariti, njihovi rezultati neće biti idealni jer ne odražavaju idealan profil zaposlenika. Prema rezultatima dosadašnjih istraživanja još uvijek ne možemo utvrditi koliko su stereotipi sudionika o tome kako bi trebao izgledati idealan profil osobe za određen posao ispravni (Mahar i sur, 1995, Martin i sur., 2002 i Galić i sur., 2012). Kako bi dobili odgovor na to pitanje, potrebno je voditi računa o različitim faktorima, od načina na koje je provedeno istraživanje, varijabli u istraživanju koje se uspoređuju, tome tko je definirao profile koji su tretirani kao idealni za određen posao pa moguće čak i tipu posla o kojem se radi.

Procjena karakteristika idealnog profila i uspješnost lažiranja odgovora

Problematika ovog istraživanja, kao i kod već opisanih, usmjerena je na pitanje koliko dobro sudionici mogu pogoditi idealan profil osobe za određen posao. Također, nastojimo istražiti koliko uspješno sudionici mogu lažirati same rezultate u upitniku da postignu idealan profil osobe za posao kako ga oni vide te kako ga vide eksperti. Prednost ovog istraživanja u

odnosu na prethodna je u tome što koristimo najprikladnije skupine sudionika za opisani problem. Kako bi usporedba idealnog profila zaposlenika dobivena od strane sudionika i stvarnog idealnog profila zaposlenika imala smisla, potrebno je utvrditi što točniji profil idealnog zaposlenika. Jedan od mogućih propusta Maharovog (1995) istraživanja je to što je u svom istraživanju koristio već postojeće zaposlenike. Oni nisu najbolji izbor za procjenu idealnih karakteristika zaposlenika iz razloga što ne možemo znati jesu li oni ujedno i idealni zaposlenici za taj posao. Iskustvo rada na određenoj poziciji ne garantira uspješnost u tom poslu. Kada bi gledali cjelokupnu populaciju zaposlenika u nekoj tvrtki pretpostavlja se da bi oni odražavali profil tek prosječnog radnika pri čemu iz njihovih rezultata ne bi dobili idealni, već prosječan profil radnika za taj posao. Martin i suradnici (2002) za određivanje idealnog profila zaposlenika koriste postojeće vodeće menadžere što također nije najbolji izbor jer oni nemaju iskustva u selekcijskim procesima i ne mogu najbolje odrediti idealne karakteristike kandidata. Iz tog razloga je za procjenu idealnih karakteristika zaposlenika neophodno koristiti procjene eksperata koji imaju iskustva u selekcijskim postupcima, znaju zahtjeve određenog zanimanja te raspolažu saznanjem o tome kakvi su radnici uspješni a kakvi neuspješni u tom poslu.

Osim potrebe da se odredi što točniji stvaran profil idealnog zaposlenika, važno je da možemo točno utvrditi sudionikove stereotipe o tome kakav bi trebao biti taj idealni zaposlenik. Kada se kao idealan profil od strane sudionika koristi onaj dobiven prilikom njihova ispunjavanja upitnika u situaciji simulacije idealnog kandidata, postoji velika mogućnost da će dobiveni profil biti netočan tj. da neće odražavati točan stereotip kakvog imaju sudionici. Razlog tome je što ne možemo znati jesu li sudionici u stanju točno prezentirati karakteristike profila koji su zamislili kada ispunjavaju upitnik. Također, ne možemo jasno utvrditi znaju li identificirati koje pitanje u upitniku odražava koju dimenziju ličnosti. Pretpostavka je da sudionici koji nisu upoznati sa samim upitnikom i dimenzijama ličnosti koje mjeri nemaju viziju na koje bi pitanje trebali odgovoriti u kojem stupnju slaganja da prikažu određenu razinu neke od dimenzija ličnosti koje se mjere tim upitnikom. Stoga će procjenjivanjem karakteristika idealnog zaposlenika sudionici biti u mogućnosti puno točnije prezentirati profil koji žele ostvariti tj. svoj stereotip o idealnom zaposleniku u odnosu na situaciju gdje ispunjavaju upitnik kao da su oni sami idealan zaposlenik. Prilikom zadavanja skale za procjenjivanje također je potrebno informirati sudionike o tome koje karakteristike odražava koja dimenzija kako bi ih mogli jasno povezati sa karakteristikama svog

zamišljenog idealnog profila. Takvim postupkom eliminira se problem „pogađanja“ karakteristika u upitniku ličnosti.

S obzirom na navedeno, kako bi odgovorili na postavljena pitanja, nastojali smo dobiti rezultate za četiri različita profila – iskreno odgovaranje, simulacija idealnog profila za posao, procjena idealnog profila za posao od strane sudionika i procjena idealnog profila za posao od strane eksperata. Usporedbom profila sudionikovih i ekspertnih idealnih procjena utvrdit ćemo uspješnost sudionika u „gađanju“ idealnog profila za posao. Nadalje, ukoliko sudionici uspješno lažiraju odgovore u upitniku, njihov profil u toj situaciji bit će sličniji njihovom idealnom procijenjenom profilu no u situaciji iskrenog odgovaranja. U konačnici, zanima nas i mogu li sudionici u situaciji simulacije uspješno kreirati idealan profil kakvog su odredili eksperti. Ukoliko su u tome uspješni, profil dobiven u situaciji simulacije bit će sličniji ekspertnom idealnom profilu u odnosu na situaciju iskrenog odgovaranja.

Pri pokušaju odgovaranja na pitanje koliko dobro sudionici znaju kakve karakteristike treba imati idealan zaposlenik, nastojali smo se osvrnuti i na pitanje konkretnog radnog mjesta za koje se očekuje njihova procjena. Naime, pitanje je postoji li mogućnost da sudionici znaju odrediti bolji i točniji stereotip o idealnom zaposleniku za jedan posao u odnosu na neki drugi. Prema rezultatima prijašnjih istraživanja (Mahar i sur, 1995; Martin i sur, 2002) se pokazalo da su u istraživanju u kojem su sudionici lažirali rezultate kako bi ostvarili profil idealne medicinske sestre bili neuspješni dok su u istraživanju gdje su sudionici procjenjivali karakteristike idealnog menadžera bili relativno uspješni. Stoga smo za ovo istraživanje koristili dva različita tipa posla – posao menadžera i posao medicinske sestre/medicinskog tehničara. U menadžerskom poslu, naglašene su nešto drugačije kompetencije no što su u poslu medicinske sestre/tehničara. Menadžera karakteriziraju izražena ambicioznost, marljivost te usmjerenosti na postignuće i izvršenje zadataka. Posao medicinske sestre je pak više usmjeren na dobre odnose s ljudima, izbjegavanje sukoba, empatiju i sklonost suradnji. Vjerujemo da će sudionici prepoznati različite osobine potrebne za te poslove te u skladu s njima kreirati različite profile u te dvije situacije. Uz to želimo dodatno provjeriti hoće li s obzirom na te dvije situacije varirati njihova uspješnost u lažiranju.

Cilj istraživanja

Cilj

Cilj ovog istraživanja je procijeniti koliko su sudionici sposobni uspješno lažirati odgovore u upitniku ličnosti.

Problemi i hipoteze

1. Ispitati koliko uspješno sudionici mogu procijeniti kakav bi trebao biti idealan profil kandidata za posao medicinske sestre/menadžera.

Kako bismo odgovorili na postavljeni problem, usporedit ćemo profil idealnog kandidata za posao menadžera/medicinske sestre kojeg su procijenili sudionici s profilom idealnog kandidata za te poslove koji su dali eksperti. Naša pretpostavka je da će procijenjeni idealni profil sudionika biti sličan idealnom ekspertnom profilu.

2. Ispitati koliko uspješno sudionici mogu lažirati svoje odgovore kako bi postigli po njima idealni profil kandidata za posao medicinske sestre/menadžera.

Kako bismo odgovorili na postavljeni problem, usporedit ćemo profile sudionika dobivene prilikom ispunjavanja upitnika u situaciji iskrenog odgovaranja i situaciji simulacije rezultata idealnog kandidata s profilom dobivenim procjenom karakteristika idealnog kandidata. Naša pretpostavka je da će profil sudionika u situaciji simulacije biti sličniji idealnom profilu kojeg su procijenili sudionici, nego njihov profil u situaciji iskrenog odgovaranja.

3. Ispitati koliko uspješno sudionici mogu lažirati svoje odgovore kako bi postigli idealni profil kandidata za posao medicinske sestre/menadžera procijenjen od strane eksperata.

Kako bismo odgovorili na postavljeni problem, usporedit ćemo profile sudionika dobivene prilikom ispunjavanja upitnika u situaciji iskrenog odgovaranja i situaciji simulacije rezultata idealnog kandidata s profilom idealnih kandidata za ove poslove koje su na skali procjene procijenili eksperti. Naša pretpostavka je da će profil dobiven simulacijom rezultata biti sličniji ekspertnom idealnom profilu, nego njihov profil u situaciji iskrenog odgovaranja.

Metoda

Sudionici

Za potrebe istraživanja prikupili smo rezultate na prigodnom uzorku od 204 sudionika, 110 studentica i 94 studenta sa 34 različita fakulteta Sveučilišta i Veleučilišta u Zagrebu. U istraživanju nisu sudjelovali studenti psihologije kako poznavanje područja ovog istraživanja ne bi utjecalo na njihove rezultate.

Osim studenata u istraživanju je sudjelovalo i osam eksperata koji su odgovarali našim zahtjevima da znaju procijeniti idealne profile zaposlenika i imaju iskustva u selekcijskim postupcima. Oni su upoznati s prirodom poslova i poželjnim karakteristikama za poslove menadžera odnosno medicinske sestre. Procjene eksperata bile su potrebne za usporedbu s rezultatima sudionika kao što smo već prethodno opisali.

Instrumenti

U ovom istraživanju korištena su dva instrumenta kojima smo nastojali izmjeriti rezultate na dimenzijama ličnosti. Za situaciju iskrenog odgovaranja i simulaciju idealnih profila za posao menadžera i medicinske sestre/tehničara koristili smo IPIP-100 upitnik. Upitnik je korišten za prikupljanje podataka od strane sudionika. Za procjenjivanje karakteristika idealnih kandidata za posao konstruirali smo skalu procjene dimenzija ličnosti. Skalu procjene karakteristika ispunjavali su sudionici i eksperti.

IPIP

Golbergov IPIP-100 (eng. International Personality Item Pool) upitnik (Golberg i sur., 2006; prijevod na hrvatski Parmač Kovačić, Galić, Jernei i Tonković, 2011) mjeri pet velikih dimenzija ličnosti: neuroticizam, ekstraverzija, otvorenost k iskustvu, ugodnost i savjesnost. Upitnik se sveukupno sastoji od 100 čestica od čega se po 20 čestica odnosi na svaku od dimenzija ličnosti. Zadatak sudionika je da na svaku od navedenih čestica odgovore zaokruživanjem odgovora na 7 stupanjskoj skali Likertovog tipa pri čemu 1 označava tvrdnju koja je „posve netočna“ a 7 „posve točna“. Rezultat u upitniku predstavlja zbroj čestica, kodiranih na način da viši rezultat predstavlja veću izraženost dimenzije pri čemu se ukupan zbroj rezultata na dimenzijama mogao kretati od 20 do 140 bodova.

Rezultati izračuna Cronbachovih α koeficijenata pokazuju visok stupanj unutarnje konzistencije od 0.82 do 0.93 za svih pet skala upitnika (Tablica 1).

Tablica 1
Koeficijenti pouzdanosti (Cronbachov α) procjena u tri situacije primjene za pet skala IPIP
100 upitnika ličnosti

| | Iskreno odgovaranje | „Menadžer“ | „Medicinska sestra/tehničar“ |
|-------------------------------|------------------------|------------|---------------------------------|
| Emocionalna stabilnost | .90 | .83 | .82 |
| Ekstraverzija | .93 | .84 | .87 |
| Ugodnost | .84 | .90 | .78 |
| Savjesnost | .91 | .88 | .89 |
| Otvorenost iskustvima | .86 | .87 | .90 |

Skala procjene profila ličnosti

Za potrebe ovog istraživanja konstruirana je skala kojim se procjenjuje koliko bi kod idealnog kandidata za posao glavnog menadžera ili medicinske sestre/medicinskog tehničara trebala biti izražena svaka od osobina ličnosti. Upitnik se sastoji od 5 čestica od kojih svaka predstavlja jednu dimenziju ličnosti. Za svaku dimenziju postoji detaljan opis karakteristika osobe koja ima izražene rezultate na toj dimenziji. Primjerice, ekstrovertirana osoba je sklona sklapanju prijateljstva, vedra, društvena, probitačna, ima visoku razinu aktivnosti te je sklona traženju uzbuđenja. Razinu izraženosti svake dimenzije sudionici su procjenjivali na skali Likertovog tipa od 1 do 7. Zadatak sudionika bio je zaokružiti broj od 1 do 7 (pri čemu 1 znači „izrazito ispod prosjeka“ a 7 „izrazito iznad prosjeka“) koji za njih predstavlja idealnu razinu izraženosti te dimenzije kod kandidata za navedeni posao. Upitnik sadrži 5 čestica koje se odnose na idealnog kandidata za posao glavnog menadžera odjela za poslovanje te 5 čestica koje se odnose na idealnog kandidata za posao medicinske sestre/medicinskog tehničara. Rezultati su u konačnici definirani kao prosječne vrijednosti procijenjenih profila.

Postupak

Podaci su prikupljeni na grupnoj razini u prostorima Filozofskog fakulteta u Zagrebu u sklopu većeg istraživanja koje se bavilo lažiranjem odgovora na upitnicima ličnosti. Sudionici su bili poznanici studenata Odsjeka za psihologiju koji su prilikom provedbe istraživanja bili pomoćni eksperimentatori. Sudionicima je objašnjeno kako će biti potrebno da ispune jedan upitnik kroz nekoliko situacija u svrhu provjere njegove kvalitete i razmatranja njegovog budućeg korištenja u različite praktične svrhe (savjetovanja kod odabira zanimanja, selekcije

zaposlenika radnih organizacija te razredbenih postupaka za prijem na fakultete). Na početku istraživanja, sudionici su potpisali pristanak na sudjelovanje. Kako bi se zagarantirala anonimnost, upitnici su ispunjavani pod lozinkom kreiranom po zadanom ključu. Svi upitnici su ispunjavani u elektroničkom obliku. Opća uputa koja je zadana sudionicima na samom početku istraživanja nalazi se u Prilogu 1. Kako bi dobili odgovore na postavljene probleme, zadatak sudionika bio je ispuniti upitnik u tri različite situacije: iskreno odgovaranje, simulacija odgovora poput idealnog menadžera te naposljetku simulacija odgovora poput idealne medicinske sestre/tehničara. Kako bi bili motivirani davati iskrene odgovore prilikom ispunjavanja upitnika, u situaciji iskrenog odgovaranja, sudionicima je rečeno kako će po završetku istraživanja moći dobiti povratnu informaciju o svojim rezultatima ostvarenim u upitniku. Kod situacija simulacije idealnog profila, kako bi bili motivirani što bolje ispuniti upitnike u skladu s uputom, za desetero najuspješnijih ponuđena je novčana nagrada od 500kn. Najuspješniji su pri tom bili oni čiji su rezultati bili najbližiji procjenama eksperata o idealnom profilu menadžera i medicinske sestre/tehničara. Svi sudionici su najprije ispunjavali upitnik u situaciji iskrenog odgovaranja, a tri tjedna kasnije u dvjema situacijama simulacije rezultata idealnog kandidata za posao. U situacijama simulacije odgovora variran je redoslijed ispunjavanja upitnika kako bi se neutralizirali mogući efekti koje bi redoslijed rješavanja upitnika mogao imati na rezultate.

U prvoj situaciji sudionici su bili upućeni da na upitnike odgovaraju potpuno iskreno. Za tu situaciju uputa je glasila:

„U upitniku koji će Vam biti prezentiran nalaze se tvrdnje koje opisuju uobičajeno ponašanje ljudi. Molimo Vas da cijeli upitnik ispunite potpuno iskreno. Opišite se onakvim kakvim se vidite, a ne kakvi biste željeli biti u budućnosti. Opišite se najiskrenije što možete u odnosu prema drugim osobama koje inače poznajete, a koje su istog spola i približno iste dobi. U ovom upitniku nema točnih i netočnih odgovora. Stoga odgovarajte brzo i ne razmišljajte predugo o postavljenim tvrdnjama.“

U sljedeće dvije situacije od sudionika je bilo zatraženo da simuliraju rezultate idealnog kandidata za posao medicinske sestre/medicinskog tehničara u domu za djecu i mlade ili pak idealnog kandidata za posao glavnog menadžera odjela za poslovanje. Uputa koja je poticala ove dvije vrste iskrivljavanja je glasila:

„Zamislite da ste nedavno diplomirali i sada tražite posao koji Vam je prijeko potreban. Listajući dnevne novine naišli ste na sljedeći oglas za posao: ... (prikaz oglasa za

posao glavnog menadžera odjela za poslovanje/medicinske sestre (medicinskog tehničara) u domu za djecu i mlade nalazi se u Prilogu 2)... *To je posao koji Vi želite obavljati i koji smatrate idealnim za Vas. Prijavili ste se na natječaj i pozvani ste na psihologijsko testiranje, a izbor osobe koja će dobiti posao ovisi upravo o rezultatima ovog testiranja. Stoga je Vaš zadatak da na pitanja ne odgovarate potpuno iskreno, već da cijeli upitnik ispunite tako da se prikazete kao idealan kandidat za glavnog menadžera/medicinsku sestru (medicinskog tehničara). Međutim, morate biti uvjerljivi jer upitnik sadrži pitanja koja su namijenjena identifikaciji onih koji su neiskreni u odgovaranju. Podsjećamo Vas da će deset sudionika koji budu najuspješniji i najuvjerljiviji u ovom istraživanju dobiti novčanu nagradu u iznosu od 500 kuna. U ovom dijelu istraživanja uspješni sudionici će biti oni čiji profil ličnosti bude najbliži profilu idealnog kandidata za glavnog menadžera/medicinsku sestru (medicinskog tehničara), a da ih se pritom ne uspije detektirati da su iskrivljavali svoje odgovore.*“

Naposljetku je od sudionika zatraženo da ispune skalu procjene poželjnosti pojedinih dimenzija ličnosti kod idealnog kandidata za posao medicinske sestre te potom za posao menadžera. Uputa za procjenu dimenzija ličnosti kod idealnog kandidata je glasila:

„Molim Vas da na skali od 1 do 7 označite (zaokružite) koliko bi, prema Vašem mišljenju, trebala biti izražena svaka od osobina ličnosti iz pet-faktorskog modela kod idealnog kandidata za posao glavnog menadžera odjela za poslovanje i medicinske sestre/medicinskog tehničara u domu za djecu i mlade.“

Pored svake od dimenzija ličnosti ujedno je bio priložen i detaljan opis osobe koja ostvaruje visoke rezultate na toj osobini kako bi si sudionici mogli što bolje predložiti svaku od dimenzija.

Naposljetku, kako bi se dodijelile novčane nagrade, svim sudionicima je poslana elektronička obavijest koja je sadržavala lozinke desetoro najuspješnijih sudionika te uputu kada i gdje mogu preuzeti svoje nagrade.

Uz navedene rezultate, prikupljeni su još i rezultati eksperata na skali procjene poželjnosti pojedinih dimenzija ličnosti idealnog kandidata za posao medicinske sestre/medicinskog tehničara i menadžera. Ekspertima je poslana opća uputa koja se nalazi u Prilogu 3, nakon koje je bila priložena skala procjene poželjnosti idealnih karakteristika koja je bila istovjetna skali procjene koju su ispunjavali sudionici.

Rezultati

Prikaz deskriptivne statistike za sve situacije odgovaranja može se vidjeti u Tablici 2.

Provjera manipulacije uputom

Kako bismo mogli provesti daljnje obrade potrebno je prvo utvrditi je li manipulacija uputom za menadžera i medicinsku sestru/medicinskog tehničara bila uspješna tj. jesu li sudionici zadanom uputom bili potaknuti iskrivljavati odgovore na način da ostvare idealan profil zaposlenika da predviđen posao. Za provjeru razlikuju li se rezultati u upitniku ličnosti u tri različite situacije primjene upitnika izračunali smo 5 jednostavnih analiza varijance za zavisne uzorke (ponovljena mjerenja) za svaku od dimenzija ličnosti. Rezultati provedenih analiza prikazani su u Tablici 3.

Radi jasnijeg uvida u veličine razlika, osim provjere statističke značajnosti, za svaku razliku izračunata je veličina efekta izražena Cohenovim d-indeksom prikaza (Cohen, 1988). Veličine Cohenovih d-indeksa prikazane su u Tablici 3. Uz Cohenove d-indekse naznačene su i značajnosti t-testova među parovima situacija („Iskreno“, „Menadžer“ i „Medicinska sestra/tehničar“).

Tablica 2

Deskriptivna statistika za situaciju iskrenog odgovaranja, simulaciju idealnih profila te procjena idealnih profila od strane sudionika i od strane eksperata

| Dimenzija ličnosti | Samoprocjene sudionika u upitniku | | | Procjene idealnog profila sudionika | | Procjene idealnog profila eksperata | |
|-------------------------------|-----------------------------------|------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|
| | Iskreno (N =204) | „Menadžer“ (N =204) | „Medicinska sestra/tehn.“ (N =204) | „Menadžer“ (N =204) | „Medicinska sestra/tehn.“ (N =204) | „Menadžer“ (N = 8) | „Medicinska sestra/tehn.“ (N = 8) |
| | M (SD) | M (SD) | M (SD) | M (SD) | M (SD) | M (SD) | M (SD) |
| Ekstraverzija | 5.05 (1.01) | 5.98 (0.55) | 5.91 (0.56) | 6.00 (1.05) | 6.28 (0.87) | 5.75 (0.71) | 5.13 (0.64) |
| Emocionalna stabilnost | 4.45 (0.97) | 5.96 (0.61) | 6.02 (0.59) | 6.44 (0.91) | 6.55 (0.90) | 6.00 (0.53) | 6.25 (0.46) |
| Ugodnost | 5.01 (0.72) | 4.60 (0.82) | 6.03 (0.46) | 4.92 (1.43) | 6.68 (0.56) | 4.13 (0.64) | 6.25 (0.46) |
| Savjesnost | 4.44 (1.00) | 6.45 (0.53) | 6.23 (0.56) | 6.64 (0.72) | 6.05 (0.96) | 5.62 (0.52) | 5.88 (0.35) |
| Otvorenost iskustvima | 5.40 (0.80) | 5.39 (0.75) | 5.37 (0.77) | 4.78 (1.40) | 4.78 (1.26) | 5.00 (0.76) | 4.00 (0.00) |

Napomena: Radi lakše usporedbe dobivenih rezultata, u ovoj i svim sljedećim analizama dimenziju

neuroticizma rekodirali smo u emocionalnu stabilnost.

Tablica 3

Rezultati analize varijance i veličine efekta (Cohenov d) na skalama ličnosti između tri situacije ispunjavanja upitnika

| | ANOVA | Cohenov d | | |
|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|
| | | „Menadžer“ i iskreno | „Med. sestra/tehn.“ i iskreno | „Menadžer“ i „Med. sestra/tehn.“ |
| Ekstraverzija | $F(2, 202) = 81,50^{**}$ | 1,14 ^{**} | 1,05 ^{**} | 0,13 |
| Emocionalna stabilnost | $F(2, 202) = 263,49^{**}$ | 1,86 ^{**} | 1,96 ^{**} | -0,10 |
| Ugodnost | $F(2, 202) = 355,86^{**}$ | -0,53 ^{**} | 1,69 ^{**} | -2,15 ^{**} |
| Savjesnost | $F(2, 202) = 371,57^{**}$ | 2,51 ^{**} | 2,21 ^{**} | 0,40 ^{**} |
| Otvorenost iskustvima | $F(2, 202) = 0,14$ | -0,01 | -0,04 | 0,03 |

Napomena: * $p < ,05$; ** $p < ,01$

Provedene analize varijance pokazale su da postoji statistički značajna razlika u rezultatima između tri situacije primjene upitnika na svim skalama ličnosti, osim na Skali otvorenosti iskustvima ($F(2, 202) = 0,14$, $p > ,05$). U odnosu na situaciju iskrenog odgovaranja, sudionici su se u zamišljenoj situaciji idealnog menadžera prikazali ekstravertiranijima, emocionalno stabilnijima i savjesnijima no ujedno i manje ugodnima. Preferencija otvorenosti iskustvu bila je pak jednaka kao i u situaciji iskrenog odgovaranja. Sve statistički značajne razlike pri tom spadaju u kategoriju velikih efekata (od $d=1,14$ do $d=2,51$) osim Skale ugodnosti gdje se pokazala umjerena veličina efekta ($d=-0,53$). U zamišljenoj situaciji idealne medicinske sestre/tehničara sudionici su se pak pokazali ekstravertiranijima, emocionalno stabilnijima, ugodnijima i savjesnijima u odnosu na situaciju iskrenog odgovaranja. Sve navedene razlike također pripadaju kategoriji velikih efekata (od $d=1,05$ do $d=2,21$). Kod Skale otvorenosti iskustvima opet se nije pokazala statistički značajna razlika u odnosu na iskreno odgovaranje. Uspoređujući dvije situacije simulacije možemo primijetiti da se u situaciji „Menadžer“ sudionici prikazuju manje ugodnima ($d=-2,15$) te savjesnijima ($d=0,40$) u odnosu na situaciju „Medicinska sestra/tehničar“. Od navedenih razlika jedino je ona na Skali ugodnosti velikog efekta ($d=-2,15$). Razlika na Skali savjesnosti umjerenog je efekta ($d=0,40$), dok razlike na ostalim dimenzijama nisu značajne.

Na temelju prikazanih rezultata možemo zaključiti da je manipulacija uputom bila uspješna te da su sudionici iskrivljavali svoje odgovore na specifičan način kako bi ostvarili

rezultate idealnog menadžera odnosno medicinske sestre/tehničara. Pritom možemo zaključiti kako sudionici percipiraju idealnog menadžera kao osobu naglašene ekstravertiranosti, emocionalne stabilnosti i savjesnosti koja nije pretjerano ugodna, a idealnu medicinsku sestru/tehničara kao ekstravertiranu, savjesnu i iznimno emocionalno stabilnu osobu vrlo ugodne naravi.

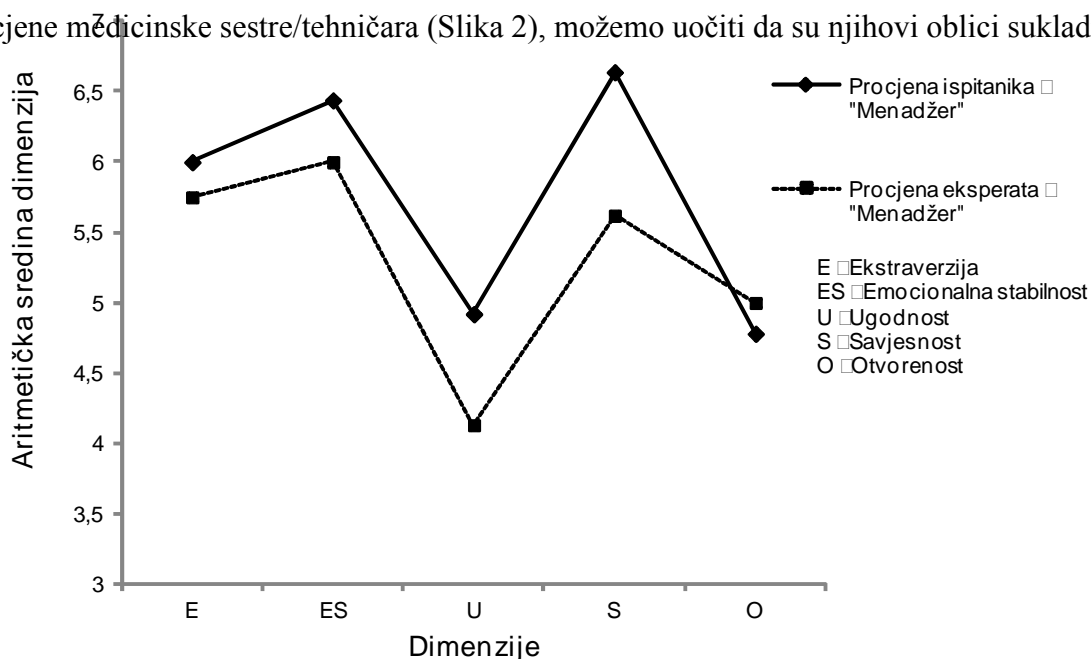
Usporedbe profila

Kako bi odgovorili na naše probleme potrebno je utvrditi koliko se profili u različitim situacijama podudaraju. Za usporedbu sličnosti profila, izračunali smo McCrae r_{pa} koeficijente slaganja profila (McCrae, 1993). McCrae r_{pa} koeficijent slaganja profila bazira se na Pearsonovom koeficijentu korelacije te su njegove vrijednosti izražene u rasponu od -1 do 1. Za procjenu sličnosti koeficijent uzima u obzir ne samo razlike između rezultata već i njihovu ekstremnost. McCrae je razvio r_{pa} koeficijent sličnosti profila kojim bi u odnosu na neke druge mjere slaganja (primjerice Cattellov r_p indeks) veću težinu dao slaganju kod ekstremnih rezultata u odnosu na slaganje kod prosječnih vrijednosti (McCrae, 1993). Razlog za takvu mjeru slaganja objašnjava time što je puno manja vjerojatnost da se rezultati između dva profila podudaraju ukoliko se radi o iznimno iznadprosječnim ili ispodprosječnim rezultatima. S obzirom na McCraeova istraživanja (1993) u kojima je uspoređivao slaganja odgovora višestrukih sudionika na NEO-PI-R upitniku ličnosti, razvijen je i sustav vrednovanja kojim se može definirati nisko (do 0,33), srednje (između 0,34 i 0,81) i visoko (iznad 0,82) slaganje rezultata između dva individualna profila koji se sastoje od 5 različitih dimenzija (McCrae, 1993). Za izračun r_{pa} koeficijenta slaganja profila, bilo je potrebno rezultate izraziti u z-vrijednostima tako da su oni standardizirani na način da je skala od 1 do 7 na kojoj su rezultati bili izraženi, pretvorena u vrijednosti od -3z do +3z. Vrijednosti su bile pridružene na način da je 1=-3z, 2=-2z, 3=-1z, 4=0z, 5=+1z, 6=+2z i 7=+3z.

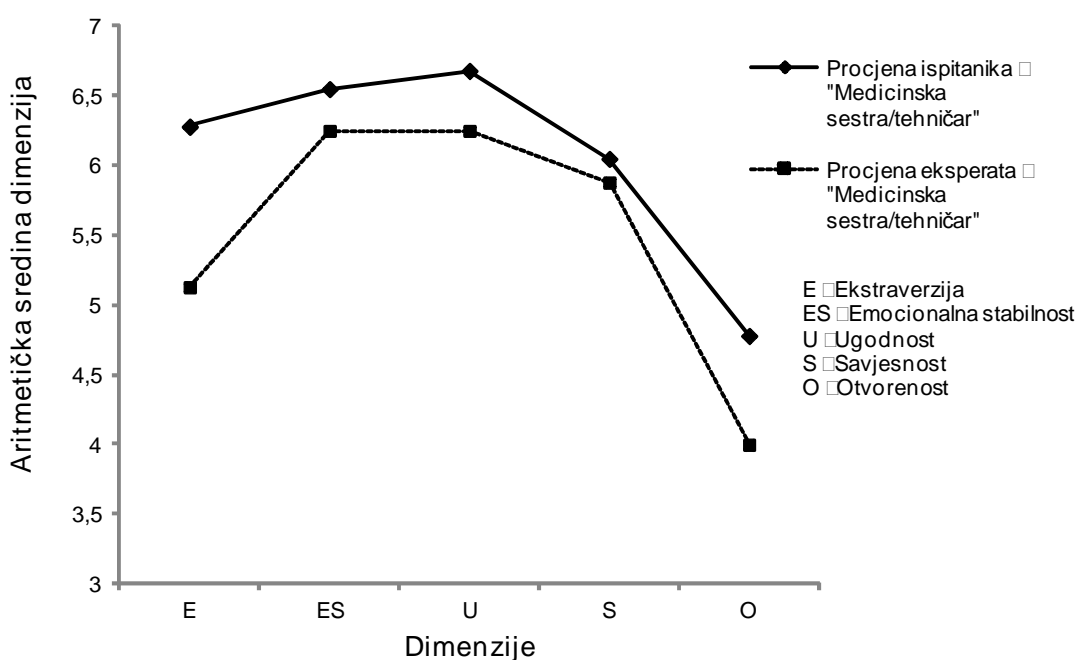
Usporedba idealnog profila sudionika i idealnog profila eksperata

Prvi problem koji smo nastojali ispitati ovim istraživanjem je koliko uspješno sudionici mogu procijeniti kakav bi trebao biti idealan profil kandidata za posao medicinske sestre/menadžera. U tu svrhu usporedili smo profile idealnog kandidata za posao menadžera/medicinske sestre koje su procijenili sudionici s profilima idealnog kandidata za te poslove koji su procijenili eksperti. Naša pretpostavka je da će idealni profil sudionika i u situaciji procjene menadžera i u situaciji procjene medicinske sestre/tehničara, biti sličan idealnom ekspertnom profilu.

Uspoređujući profile sudionika i eksperata dobivene u situaciji procjene menadžera (Slika 1) te procjene medicinske sestre/tehničara (Slika 2), možemo uočiti da su njihovi oblici sukladni.



Slika 1. Usporedba idealnog profila menadžera procijenjenog od strane sudionika i idealnog profila menadžera procijenjenog od strane eksperata



Slika 2. Usporedba idealnog profila medicinske sestre/tehničara procijenjenog od strane sudionika i idealnog profila medicinske sestre/tehničara procijenjenog od strane eksperata

Sukladni oblici profila sudionika i eksperata upućuju na to da su sudionici procijenili sličan odnos pet dimenzija ličnosti kod idealnog zaposlenika kao što su ga procijenili eksperti.

Razlika između tih profila može se uočiti u njihovim razinama (vrijednostima za pojedinu dimenziju). Sudionici su tako u obje situacije procijenili da idealan zaposlenik mora imati izraženije karakteristike na praktički svim dimenzijama osim u situaciji procjene idealnog menadžera na dimenziji otvorenosti gdje su vrijednosti procjene sudionika nešto niže od procjene eksperata.

Kako bismo preciznije mogli odgovoriti na pitanje sličnosti samih profila, izračunali smo veličine McCraevovih r_{pa} koeficijenata sličnosti između profila idealnog menadžera i medicinske sestre/tehničara kojeg su procijenili sudionici i profila koje su procijenili eksperti (Tablica 4). U situaciji procjene idealnog menadžera vrijednost r_{pa} koeficijenta iznosi 0,87 što upućuje na izrazito visoko slaganje profila. Postotak sudionika u visokoj kategoriji slaganja iznosi čak 91,2%. Prema tome možemo zaključiti kako su u situaciji procjene idealnog menadžera sudionici uspješno procijenili kakav bi trebao biti idealan profil. Za situaciju procjene idealne medicinske sestre/tehničara r_{pa} koeficijent iznosi 0,94 sa 96,6% sudionika u visokoj kategoriji slaganja. Možemo prema tome također zaključiti kako su sudionici uspješno procijenili kakav bi trebao biti idealan profil medicinske sestre/tehničara.

Tablica 4

McCrae r_{pa} koeficijenti sličnosti između procjena sudionika i idealnog profila eksperata

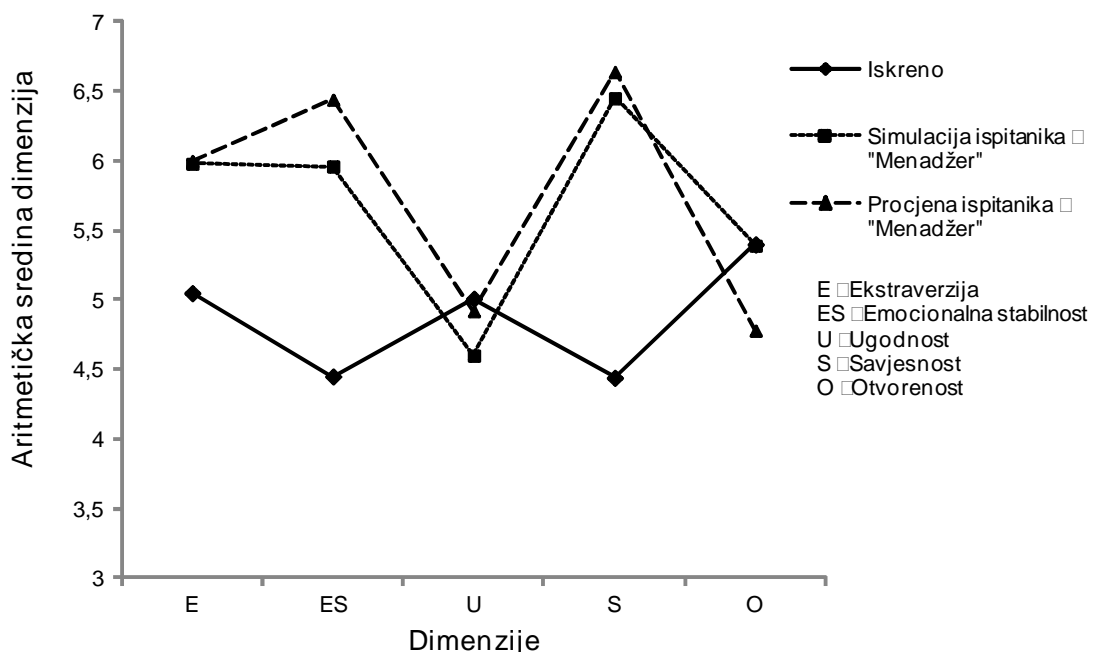
| | r_{pa} | | Postotak sudionika u kategoriji slaganja (r_{pa}) | | |
|-------------------------------------|----------|------|-------------------------------------------------------|---------|-------|
| | M | SD | Nizak | Srednji | Visok |
| „Menadžer“ | 0,87 | 0,24 | 2,9 | 5,9 | 91,2 |
| „Medicinska sestra/tehničar“ | 0,94 | 0,11 | 1,0 | 2,5 | 96,6 |

Usporedbom McCraevovih r_{pa} koeficijenata sličnosti između situacija procjene sudionika za idealan profil menadžera i idealan profil medicinske sestre/tehničara i procjena idealnog profila eksperata za navedene poslove, uočavamo da su sudionici nešto uspješniji u procjenjivanju u situaciji „Medicinska sestra/tehničar“ u odnosu na situaciju „Menadžer“. Postotak sudionika u visokoj kategoriji slaganja između procjene sudionika i procjene eksperata za medicinsku sestru/tehničara iznosi 96,6% dok je za situaciju „Menadžer“ postotak slaganja 91,2%. Stoga možemo reći kako su sudionici nešto uspješniji u „gađanju“ idealnih karakteristika ličnosti idealne medicinske sestre no što su u situaciji procjene idealnog menadžera iako ta razlika nije velika.

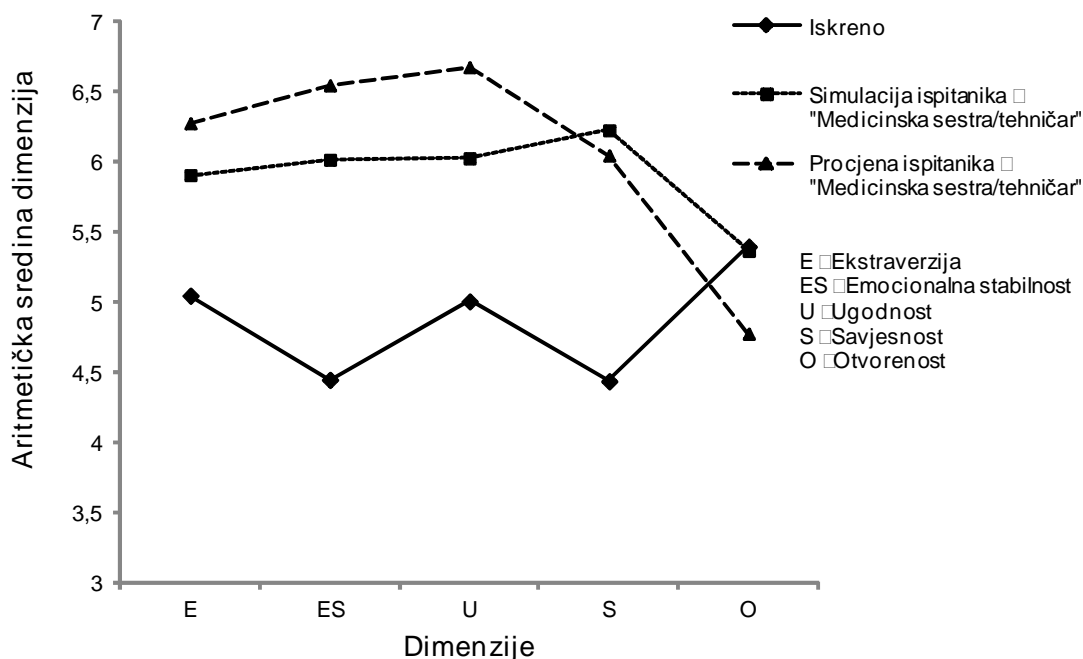
Usporedba profila u situacijama iskrenog odgovaranja i simulacije odgovora sudionika s idealnim profilom sudionika

Drugo pitanje na koje smo nastojali odgovoriti je koliko uspješno sudionici lažiraju svoje odgovore kako bi ostvarili svoj idealan profil menadžera odnosno medicinske sestre/tehničara. Usporedili smo profile sudionika u situaciji iskrenog odgovaranja i situaciji simulacije rezultata idealnog kandidata za posao menadžera/medicinske sestre (medicinskog tehničara) s profilima dobivenim njihovom procjenom karakteristika idealnih kandidata za te poslove. Pretpostavili smo da će profil sudionika u situaciji simulacije biti sličniji idealnom profilu kojeg su procijenili sudionici, nego njihov profil u situaciji iskrenog odgovaranja. Analizom grafičkih prikaza profila možemo uočiti upravo takav trend (Slika 3 i Slika 4).

Profili sudionika u situaciji simulacije sličniji su procijenjenim idealnim profilima no što su profili dobiveni u situaciji iskrenog odgovaranja. Takav trend se pokazao i kod situacije „Menadžer“ i kod situacije „Medicinska sestra/tehničar“. Možemo uočiti kako su rezultati dobiveni u situaciji iskrenog odgovaranja pretežito niži od onih dobivenih u situaciji simulacije i procjene. Jedino su na dimenziji otvorenosti rezultati iskrenog odgovaranja bili jednaki onima u situaciji simulacije i viši od rezultata u situaciji procjene u oba slučaja dok su još kod situacije „Menadžer“ rezultati iskrenog odgovaranja na dimenziji ugodnosti bili nešto viši od onih u situaciji simulacije i procjene idealnog menadžera.



Slika 3. Usporedba profila u situaciji iskrenog odgovaranja, simulacije idealnog profila menadžera te procjene idealnog profila menadžera od strane sudionika



Slika 4. Usporedba profila u situaciji iskrenog odgovaranja, simulacije idealnog profila medicinske sestre/tehničara te procjene idealnog profila medicinske sestre/tehničara od strane sudionika

Kako bi potvrdili trendove prikazane grafovima i utvrdili uspješnost lažiranja usporedili smo veličine McCraevovih r_{pa} koeficijenata sličnosti između situacije iskrenog odgovaranja i situacije procjene idealnog zaposlenika s r_{pa} koeficijentima između situacije simulacije i procjene idealnog zaposlenika. Veličine r_{pa} koeficijenata sličnosti između navedenih profila prikazane su u Tablici 5.

Tablica 5

McCrae r_{pa} koeficijenti sličnosti između iskrenog odgovaranja te simulacija idealnog profila sudionika i procijenjenog idealnog profila sudionika

Vrijednosti McCraevovih koeficijenata slaganja između situacije iskrenog odgovaranja i procjena idealnog menadžera i medicinske sestre/tehničara su niske ($r_{pa} = -0,21$ i $-0,29$) sa tek

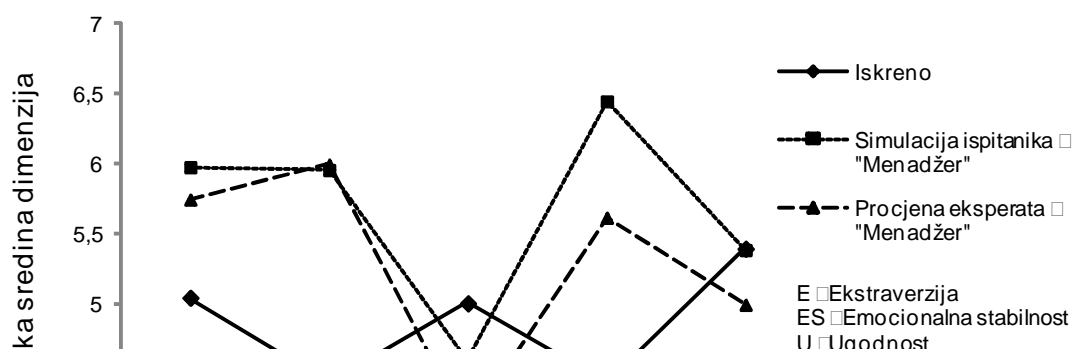
| | Situacije slaganja u kategoriji slaganja (r_{pa}) | | | | |
|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------|-------|---------|-------|
| | M | SD | Nizak | Srednji | Visok |
| Iskreno i procjena „Menadžer“ | -0,21 | 0,64 | 71,6 | 23,5 | 4,9 |
| Iskreno i procjena „Medicinska sestra/tehničar“ | -0,29 | 0,64 | 76,0 | 18,1 | 5,9 |
| Simulacija i procjena „Menadžer“ | 0,78 | 0,32 | 6,9 | 23,5 | 69,6 |
| Simulacija i procjena „Medicinska sestra/tehničar“ | 0,85 | 0,25 | 3,4 | 12,7 | 83,8 |

4,9-5,9% sudionika u visokoj kategoriji slaganja. Nasuprot tome, vrijednosti koeficijenata između situacija simulacije i procjena idealnog profila sudionika su visoke ($r_{pa}=0,78$ i $0,85$) pri čemu je 69,6%, odnosno 83,8% sudionika u visokoj kategoriji slaganja. Time zaključujemo da profili dobiveni iskrenim odgovaranjem ne odražavaju procijenjene idealne profile zaposlenika za razliku od simuliranih profila koji su iznadprosječno slični procjenama idealnih zaposlenika. Prema tome, pokazalo se kako su sudionici bili uspješni u lažiranju odgovora u upitniku ličnosti kako bi ostvarili rezultat svog idealnog zamišljenog profila menadžera odnosno medicinske sestre/tehničara.

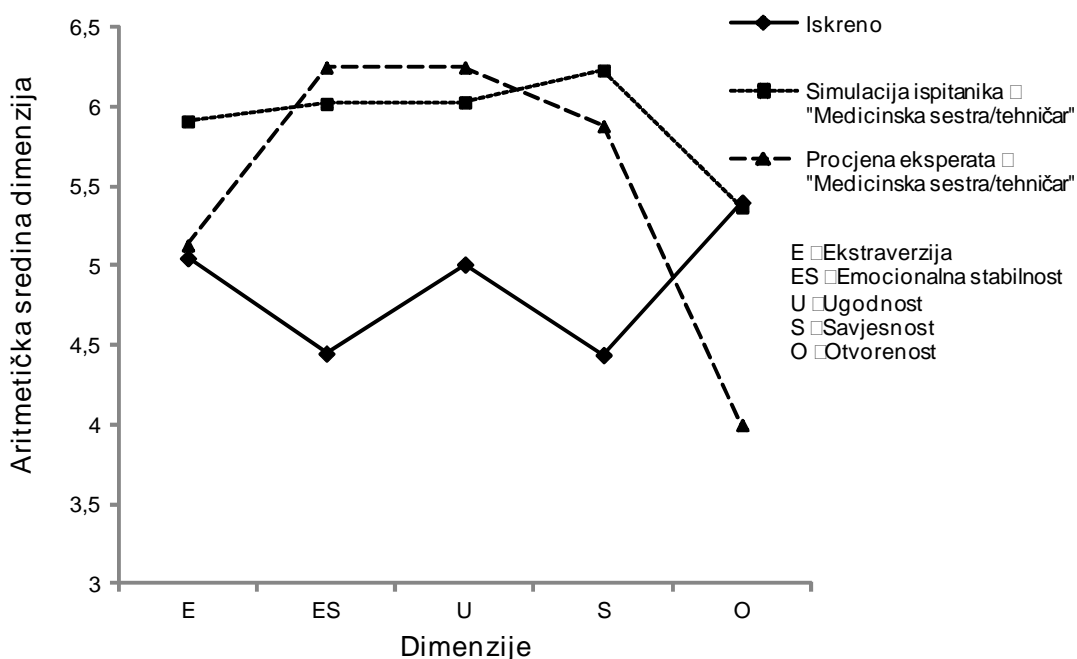
Prema rezultatima McCraevovih r_{pa} koeficijenata sličnosti, možemo uočiti nešto veći postotak slaganja sudionika (83,8%) između situacije simulacije idealnog profila i procijenjenog idealnog profila sudionika za posao medicinske sestre/tehničara u odnosu na postotak dobiven u situaciji „Menadžer“ (69,6%). Sudionici su prema tome, bili nešto uspješniji u lažiranju odgovora kako bi ostvarili svoj idealan profil medicinske sestre/tehničara no što su to bili kada su lažirali odgovore kako bi postigli svoj idealan profil za posao menadžera.

Usporedba profila u situacijama iskrenog odgovaranja i simulacije odgovora sudionika s idealnim profilom eksperata

Posljednje što smo nastojali ispitati je koliko uspješno sudionici mogu lažirati svoje odgovore kako bi postigli idealni profil kandidata za posao medicinske sestre/menadžera procijenjen od strane eksperata. Za odgovor na taj problem usporedili smo profile sudionika u situaciji iskrenog odgovaranja i situaciji simulacije rezultata idealnog kandidata s profilom idealnih zaposlenika koje su procijenili eksperti. Pretpostavili smo da će profil dobiven simulacijom rezultata biti sličniji ekspertnom idealnom profilu, nego njihov profil u situaciji iskrenog odgovaranja. Usporedbom rezultata na profilima (Slika 5 i Slika 6) možemo uočiti upravo takav trend. U obje situacije simulirani profili sudionika bili su sličniji ekspertnim procjenama od profila dobivenog iskrenim odgovaranjem.



Slika 5. Usporedba profila u situaciji iskrenog odgovaranja, simulacije idealnog profila menadžera te procjene idealnog profila menadžera od strane eksperata



Slika 6. Usporedba profila u situaciji iskrenog odgovaranja, simulacije idealnog profila medicinske sestre/tehničara te procjene idealnog profila medicinske sestre/tehničara od strane eksperata

U situaciji „Menadžer“, usporedbom rezultata iskrenog odgovaranja i procjene idealnog profila od strane eksperata, možemo uočiti da su na dimenzijama ekstraverzije, emocionalne stabilnosti i savjesnosti rezultati na profilu procijenjenom od strane eksperata bili viši u odnosu na rezultate dobivene u situaciji iskrenog odgovaranja. Idealnu razinu ugodnosti i otvorenosti eksperti su procijenili nižom od rezultata dobivenih iskrenim

odgovaranjem sudionika. Jednak odnos profila možemo uočiti između situacije iskrenog odgovaranja i simulacije sudionika. Usporedbom profila dobivenog simulacijom rezultata i procjenom eksperata možemo uočiti puno manje razlike u obliku i razinama profila u odnosu na situaciju iskrenog odgovaranja. Na dimenzijama emocionalne stabilnosti i otvorenosti, rezultati u te dvije situacije su bili podjednaki. Kod dimenzija ekstraverzije, ugodnosti i savjesnosti postojala je razlika u razinama profila pri čemu su rezultati dobiveni simulacijom bili nešto viši od procjena eksperata. No, razlike u razinama između ta dva profila bile su manje no razlike u razinama koje se uočavaju prilikom njihove usporedbe s profilom dobivenim u situaciji iskrenog odgovaranja. Stoga, možemo zaključiti kako su i oblik i razina profila puno sličniji između situacije simulacije i ekspertnih procjena u odnosu na iskreno odgovaranje.

Kod situacije „Medicinska sestra/tehničar“ prilikom iskrenog odgovaranja sudionici su ostvarili niže rezultate na dimenzijama ekstraverzije, emocionalne stabilnosti, ugodnosti i savjesnosti u odnosu na druge dvije situacije, simulaciju rezultata i procjene eksperata. Jedino su na dimenziji otvorenosti rezultati prilikom iskrenog odgovaranja bili podjednaki rezultatima u situaciji simulacije i viši od procjena eksperata. Dakle, i u situaciji „Medicinska sestra/tehničar“ može se uočiti da je sličnost profila između simulacije rezultata i procjena eksperata veća no između profila iskrenog odgovaranja i bilo kojeg od ostala dva profila.

Zaključke temeljene na analizi oblika i razina profila u različitim situacijama možemo potvrditi i analizom izračunatih McCraevovih r_{pa} koeficijenata sličnosti između opisanih profila prikazanih u Tablici 6. Prema rezultatima McCraevovih koeficijenata slaganja između profila možemo uočiti da su oni izrazito niski kada se radi o usporedbi situacije iskrenog odgovaranja i procjene eksperata. Za situaciju „Menadžer“ koeficijent slaganja iznosi -0,09 sa tek 3,4% sudionika u visokoj kategoriji slaganja dok za situaciju „Medicinska sestra/tehničar“ on iznosi -0,18 sa 4,4% sudionika u visokoj kategoriji slaganja. Suprotno tome, vrijednosti koeficijenata između situacije simulacije sudionika i procjene eksperata su značajno visoke. U situaciji „Menadžer“ $r_{pa}=0,75$ pri čemu se 60,8% sudionika nalazi u visokoj kategoriji slaganja, dok u situaciji „Medicinska sestra/tehničar“ koeficijent slaganja r_{pa} iznosi 0,86 pri čemu se čak 84,3% sudionika nalazi u visokoj kategoriji slaganja. Dobiveni rezultati time potvrđuju da su profili dobiveni simulacijom sudionika slični profilima idealnog zaposlenika procijenjenih od strane eksperata. U konačnici možemo potvrditi našu hipotezu i zaključiti da su sudionici sposobni uspješno lažirati svoje odgovore kako bi postigli idealni profil kandidata za posao medicinske sestre/menadžera procijenjen od strane eksperata.

Tablica 6

McCrae r_{pa} koeficijenti sličnosti između iskrenog odgovaranja te simulacija idealnog profila sudionika i procijenjenog idealnog profila eksperata

| | r_{pa} | | Postotak sudionika u kategoriji slaganja (r_{pa}) | | |
|-----------------------------------------------------------|----------|------|-------------------------------------------------------|---------|-------|
| | M | SD | Nizak | Srednji | Visok |
| Iskreno i procjena „Menadžer“ | -0,09 | 0,59 | 69,6 | 27,0 | 3,4 |
| Iskreno i procjena „Medicinska sestra/tehničar“ | -0,18 | 0,62 | 70,6 | 25,0 | 4,4 |
| Simulacija i procjena „Menadžer“ | 0,75 | 0,29 | 5,9 | 33,3 | 60,8 |
| Simulacija i procjena „Medicinska sestra/tehničar“ | 0,86 | 0,20 | 2,0 | 13,7 | 84,3 |

Uspoređujući McCraeove r_{pa} koeficijente sličnosti između dviju situacija simulacije (za profil menadžera i profil medicinske sestre/tehničara) i procjena idealnog profila eksperata za navedene poslove, možemo uvidjeti da su sudionici nešto uspješniji prilikom simulacije odgovora u situaciji „Medicinska sestra/tehničar“ u odnosu na simulaciju odgovora u situaciji „Menadžer“. Postotak sudionika u visokoj kategoriji slaganja između simulacije sudionika i procjene eksperata za medicinsku sestru/tehničara iznosi 84,3% dok je kod posla menadžera postotak slaganja 60,8%. Prema tome možemo zaključiti da su sudionici uspješniji u lažiranju odgovora i ostvarivanju idealnih karakteristika ličnosti koje su procijenili eksperti za situaciju medicinske sestre no što su u situaciji lažiranja odgovora za posao idealnog menadžera.

Rasprava

U ovom istraživanju nastojali smo utvrditi mogu li sudionici, ukoliko je to od njih zatraženo, uspješno lažirati odgovore u upitniku ličnosti kako bi ostvarili svoj idealni zamišljen profil kandidata za posao menadžera odnosno medicinske sestre/medicinskog tehničara. Dodatno, htjeli smo utvrditi mogu li sudionici uspješno odrediti kakav bi bio idealan profil kandidata za navedene poslove prema procjenama eksperata. Prema rezultatima dosadašnjih istraživanja koji se tiču uspješnosti lažiranja odgovora u upitnicima ličnosti ne možemo jednoznačno utvrditi jesu li sudionici zaista uspješni u lažiranju (Mahar i sur., 1995, Martin i sur., 2002,

Galić i sur., 2012). Prema Maharu i suradnicima (1995), sudionici se prilikom lažiranja odgovora s ciljem ostvarivanja rezultata idealnog kandidata vode svojim stereotipom o tome kakve karakteristike ima tipičan zaposlenik u tom poslu, no u lažiranju su neuspješni jer imaju krivi stereotip o tome kakve karakteristike ima tipičan zaposlenik. Martin i sur. (2002) su svojim istraživanjem utvrdili da sudionici mogu uspješno lažirati odgovore u smjeru idealnog kandidata za menadžera te ujedno i dobro procijeniti kakve bi karakteristike takav menadžer trebao imati. U istraživanju koje su povelili Galić i sur. (2012), sudionici su uspjeli lažiranjem približiti svoje odgovore idealnom profilu kojeg su procijenili eksperti no njihov profil je tek umjereno odražavao idealan profil dobiven od strane eksperata.

Nastavljajući se na prethodna istraživanja, nastojali smo dobiti odgovore na neka od postavljenih pitanja te smo u ovom istraživanju odredili tri problema. Prvi problem je koliko uspješno sudionici mogu procijeniti kako bi trebao izgledati idealan profil kandidata za menadžera i medicinsku sestru/medicinskog tehničara. Rezultati ovog istraživanja pokazali su da sudionici mogu uspješno procijeniti kakve karakteristike bi trebao kandidat za posao menadžera i medicinsku sestru/tehničara. Profili idealnog kandidata za posao kojeg su procijenili sudionici bili su slični profilima procijenjenim od strane eksperata i kod situacije procjene idealnog menadžera i u situaciji procjene idealne medicinske sestre. Prema rezultatima sudionika i eksperata dobivenim na skali procjene profila ličnosti, idealni menadžer bio bi iznadprosječno ekstravertiran, emocionalno stabilan i savjestan te malo iznad prosjeka ugodan i otvoren za iskustva. Idealna medicinska sestra/medicinski tehničar bila bi osoba koja je iznadprosječno emocionalno stabilna, ugodna i savjesna, malo iznad prosjeka ekstravertirana te prosječno otvorena iskustvima. Prilikom procjene, prosječna vrijednost na skali od jedan do sedam iznosila je četiri. Ono što se može uočiti je da su sudionici u obje situacije procjene gotovo na svim dimenzijama (osim na dimenziji otvorenosti iskustvima), precjenjivali idealne razine njihove izraženosti u odnosu na ekspertne procjene. No, s obzirom na to da su oblici profila sudionika i eksperata sukladni možemo zaključiti da su sudionici uspješno procijenili tip profila kakav se traži za navedene poslove, samo što su taj tip pretjerano „uljepšali“. Dobiveni rezultati u skladu su s rezultatima istraživanja Martina i suradnika (2002) prema kojem je idealan profil za posao glavnog menadžera procijenjen od strane sudionika bio sličan profilu procijenjenom od strane vodećih menadžera.

Drugo pitanje na koje smo tražili odgovor je koliko uspješno sudionici mogu lažirati svoje odgovore u upitniku ličnosti kako bi ostvarili profil ličnosti kojeg smatraju idealnim za posao menadžera i medicinske sestre/tehničara. Rezultati su pokazali da su u obje situacije profili dobiveni simulacijom rezultata sličniji idealnim profilima koje su sudionici procijenili

no što je to bio profil prilikom iskrenog odgovaranja. Prema tome možemo zaključiti da su sudionici bili sposobni uspješno lažirati rezultate kako bi oni bili slični njihovom idealnom procijenjenom profilu. Dobiveni rezultati potvrđuju prethodne nalaze Martina i suradnika (2002) prema kojima se također pokazalo da sudionici uspješno lažiraju odgovore u upitniku kako bi ostvarili svoj idealan profil za posao glavnog menadžera. Ipak, iako su sudionici bili uspješni u simulaciji u obje situacije i ostvarili profile slične onima koje su procijenili idealnima, nešto uspješniji su ipak bili u situaciji lažiranja odgovora za posao medicinske sestre u odnosu na situaciju lažiranja za posao menadžera.

Zadnje pitanje na koje smo nastojali odgovoriti je koliko uspješno sudionici mogu lažirati odgovore u upitniku ličnosti kako bi ostvarili rezultate idealnog profila za posao menadžera i medicinske sestre/tehničara, procijenjenog od strane eksperata. Rezultati su pokazali kako su i u situaciji „Menadžer“ i u situaciji „Medicinska sestra/tehničar“, sudionici ostvarili profile koji su bili slični idealnim profilima procijenjenim od strane eksperata. Koeficijenti slaganja simuliranih profila i onih procijenjenih od strane eksperata u obje su situacije bili visoki nasuprot koeficijentima slaganja između iskrenog odgovaranja i ekspertnih procjena. S obzirom na dobivene rezultate možemo u konačnici zaključiti da su sudionici bili uspješni u lažiranju rezultata kako bi oni bili slični profilu idealnog kandidata za posao menadžera i medicinske sestre/tehničara kojeg su odredili eksperti. Iako je lažiranje odgovora u obje situacije bilo uspješno, kao i kod prethodnih rezultata, sudionici su bili nešto uspješniji prilikom lažiranja odgovora u situaciji „Medicinska sestra/tehničar“. U toj situaciji ostvarili su profil koji je bio sličniji onom kojeg su procijenili eksperti u odnosu na situaciju „Menadžer“. Postoji mogućnost da se takva razlika pokazala iz razloga što se sudionici u svakodnevnom životu češće susreću s zaposlenicima na mjestu medicinske sestre/tehničara no što se susreću s menadžerima pa su iz tog razloga mogli stvoriti jasniju sliku o tome kakve bi karakteristike imala idealna medicinska sestra/tehničar i prema tome bili uspješniji u toj situaciji lažiranja odgovora. Suprotno tome, selekcijski procesi češće se provode prilikom zaposlenja menadžera no što se provode prilikom zapošljavanja medicinskih sestara/tehničara. Tako je moguće da eksperti bolje znaju procijeniti idealne karakteristike menadžera no medicinske sestre/tehničara. To je također jedan od mogućih uzroka zbog kojeg se profili sudionika i eksperata u potpunosti ne podudaraju. Opisani rezultati su djelomično u skladu s rezultatima prethodnih istraživanja. U istraživanju Mahara i suradnika (1995) sudionici nisu bili uspješni u lažiranju rezultata pri čemu su se lažirani profili sudionika razlikovali od profila stvarnih medicinskih sestara. Unatoč tome, potvrđeni su rezultati istraživanja Galića i suradnika (2012) prema kojima se pokazalo umjereno preklapanje profila dobivenog

simulacijom ispitanika za posao vojnog pilota i profila idealnog vojnog pilota procijenjenog od strane eksperata.

U odnosu na dosadašnja istraživanja koja se bave lažiranjem rezultata, prednost ovog istraživanja je što uzima u obzir profile dobivene simulacijom (lažiranjem) rezultata u upitniku ličnosti i procjene idealnih karakteristika kandidata od strane sudionika i od strane eksperata. U istraživanju Mahara i suradnika (1995) te Galića i suradnika (2012), kao idealan profil od strane sudionika korišten je onaj dobiven njihovim lažiranjem rezultata a ne njihovim procjenama idealnih karakteristika kandidata. Tako dobiven profil ne mora nužno odražavati one karakteristike koje su sudionici zamislili već njihovu uspješnost u lažiranju odgovora da ostvare rezultate koje su htjeli. Prema tome, uključivanje situacije procjene idealnih karakteristika bilo je nužno kako bi se te dvije stvari mogle razlučiti. Nadalje, Mahar i suradnici (1995) u svom su istraživanju kao idealan profil zaposlenika tretirali onaj od strane postojećih zaposlenika. Problem koji se javlja s takvim definiranjem idealnog profila je taj što postojeći zaposlenici nisu nužno i oni idealni. Vjerojatno je da će profil dobiven sumacijom njihovih rezultata odražavati tek prosječan (tipičan) profil radnika a ne onaj idealan. Postoji mogućnost da je upravo takav način formiranja idealnog profila u istraživanju Mahara i suradnika uzrok dobivenih razlika u rezultatima u odnosu na ovo istraživanje. Martin i suradnici (2002) su u svom istraživanju idealan profil zaposlenika formirali na temelju procjena idealnih karakteristika od strane postojećih vodećih menadžera. No, treba uzeti u obzir da vodeći menadžeri nemaju nužno iskustva u selekcijskim procesima zbog čega ni oni nisu najbolje osobe za procjenu idealnih karakteristika zaposlenika već eksperti koji zaista sudjeluju u selekcijskim procesima. Uz navedeno, u ovom istraživanju nastojali smo uzeti u obzir i sam tip posla za koji sudionici lažiraju odgovore kako bi eliminirali mogućnost da o njemu ovisi njihova uspješnost. Stoga smo sve usporedbe radili za situaciju procjene idealnog menadžera i za situaciju procjene idealne medicinske sestre/tehničara na temelju čega smo kasnije utvrdili da tip posla može utjecati na sudionikovu uspješnost u lažiranju odgovora.

Uz navedene prednosti, provedeno istraživanje ima i neka ograničenja koja nam onemogućavaju sigurne zaključke. U prvom redu to se odnosi na obradu dobivenih podataka. Naime, nismo bili u mogućnosti statistički testirati razlike između pojedinih skupina na našim podacima iz razloga što su postojale ekstremne razlike u broju sudionika između skupina. Naime, u istraživanju su sudjelovala 204 sudionika no ujedno i samo osam eksperata te stoga statistička usporedba te dvije skupine ne bi bila valjana. Nadalje, prilikom pretvaranja bruto rezultata u z-vrijednosti bilo je potrebno rezultate prisilno standardizirati na način da je skala od 1 do 7 pretvorena u vrijednosti od -3z do +3z pri čemu je vrijednosti 4 (koja je označavala

prosjek) bila pridružena vrijednost $z=0$. Takva pretvorba rezultata u z -vrijednosti nije idealan način iz razloga što su bruto rezultati izraženi u 7 kategorija a ne na kontinuiranoj skali. Prikladniji način prikupljanja takvih podataka bio bi odgovaranje ucrtavanjem idealne točke z -vrijednosti pojedine dimenzije na grafu s kontinuiranom skalom. Takav način prikupljanja podataka nismo mogli ostvariti u ovom istraživanju iz razloga što sudionici, koji nisu bili eksperti, nisu imali saznanja o skali z -vrijednosti stoga procjene prikupljene na takav način ne bi bile valjane. I konačno, jedno od mogućih ograničenja ovog istraživanja je to da je ono bazirano na uzorku studenata, a ne na kandidatima u pravoj selekcijskoj situaciji. Pitanje je koliko kandidati iskrivljavaju svoje odgovore prilikom stvarne selekcijske situacije. Iz tog razloga ne možemo utvrditi u kojoj je mjeri zadovoljena vanjska valjanost rezultata te koliko su oni prikladni za generalizaciju na situacije koje se tiču stvarnih selekcijskih postupaka. Kako bi se umanjio problem mogućnosti generalizacije rezultata, svakako bi bilo poželjno u nekom od budućih istraživanja uz situacije u kojima sudjeluju sudionici i eksperti uključiti i jednu u kojoj bi sudjelovali stvarni kandidati koji prolaze selekcijski postupak.

Sumirajući rezultate dobivene ovim istraživanjem možemo zaključiti da se pokazalo da su sudionici uspješni u procjeni karakteristika idealnog kandidata za posao (menadžera i medicinske sestre/tehničara) te da mogu uspješno lažirati odgovore u upitniku ličnosti i ostvariti rezultate koje oni i stručnjaci upoznati sa selekcijskim procesima smatraju idealnima. Dobiveni rezultati dodatno naglašavaju važnost problema lažiranja odgovora u upitnicima ličnosti prilikom provedbe selekcijskih postupaka. Na temelju rezultata možemo pretpostaviti da u većini slučajeva prilikom prolaska kroz selekcijski postupak, kandidati imaju točnu predodžbu o tome kakav bi trebao biti zaposlenik na radnom mjestu za koje se prijavljuju. Ukoliko su dovoljno motivirani ostvariti što bolje rezultate, a pri tome im nije važno da odgovaraju iskreno, velika je vjerojatnost da će svoje rezultate lažirati kako bi povećali šanse da budu zaposleni. Saznanje o tome da su prilikom lažiranja odgovora sposobni kreirati različite profile koje su zamislili stvara dodatan problem. Prilikom takvog odgovaranja kandidati ne moraju nužno lažirati svoje odgovore u jednakoj mjeri niti na jednak način. Postoji mogućnost da neki kandidati odgovaraju potpuno iskreno, neki „uljepšavaju“ svoje odgovore dok neki svjesno mijenjaju odgovore prema svom zamišljenom idealnom profilu za posao za koji prolaze selekciju. Dodatno se pokazalo da upravo oni kandidati koji ostvaruju najviše rezultate ujedno i najviše lažiraju svoje odgovore (Rosse i sur. 1998). To znači da kandidati koji su ostvarili najviše rezultate nisu stvarni idealni kandidati za posao već samo oni najuspješniji u samoprezentaciji i lažiranju odgovora. U konačnici se onda zapošljavaju kandidati koji u stvarnosti nisu onakvog profila ličnosti kakvog su ostvarili u upitniku te

ujedno kakvog poslodavac traži. Na temelju svega navedenog možemo zaključiti kako lažiranje tijekom selekcijskih postupaka može ozbiljno ugroziti valjanost selekcijskih odluka i dovesti do zapošljavanja manje kompetentnih radnika što utječe na kvalitetu rada unutar organizacije, a time posredno i na konkurentnost i probitačnost same organizacije.

Kako bi se problem lažiranja odgovora u upitnicima ličnosti sveo na najmanju moguću mjeru, poželjno je provesti dodatne mjere u obliku prevencije i detekcije lažiranja odgovora. Lažiranje odgovora moguće je detektirati korištenjem skala socijalno poželjnog odgovaranja. One se mogu primijeniti kao samostalne skale socijalno poželjnog odgovaranja ili u sklopu nekog od upitnika ličnosti (Paulhus 1991). Prilikom detekcije socijalno poželjnog odgovaranja kod kandidata, njegovi rezultati se mogu korigirati ili pak diskvalificirati. Za razliku od mjera detekcije, mjerama prevencije nastoji se onemogućiti da do lažiranja odgovora uopće dođe. Jedan oblik mjere prevencije je umanjivanje pritiska prilikom rješavanja upitnika (Paulhus 1991). U selekcijskom kontekstu se, u svrhu umanjivanja pritiska, koriste postupci kao što su davanje jasne upute i naglašavanje važnosti iskrenog odgovaranja, uklanjanje potencijalnih distraktora tijekom ispitivanja, fizičko razdvajanje ispitanika i računalno potpomognuto testiranje. Dodatna mjera je upozorenje o mogućnosti detekcije lažiranja odgovora uz moguć negativan ishod po kandidata (Dwight i Donovan, 2003). Zadnji oblik prevencije bazira se na upitnicima ličnosti u kojima se koristi metoda prisilnog izbora koja smanjuje mogućnost uljepšavanja odgovora (Converse i sur., 2008). Navedene mjere detekcije i prevencije bilo bi poželjno primijeniti prilikom svakog selekcijskog postupka.

Unatoč navedenim ograničenjima, rezultati dobiveni provedenim istraživanjem upotpunjuju odgovor na pitanje o uspješnosti lažiranja odgovora prilikom selekcijskih postupaka. S obzirom na dobivenu razliku u uspješnosti lažiranja odgovora između situacije za posao menadžera u odnosu na situaciju za posao medicinske sestre/tehničara, potrebno je u daljnjim istraživanjima voditi računa o tipu posla za koji će sudionici lažirati rezultate jednako kao i o specifičnostima pojedinog radnog mjesta, upoznatosti sudionika s tim radnim mjestom i zaposlenicima koji obavljaju taj posao. Provedeno istraživanje svakako pruža dodatan poticaj za buduća istraživanja koja bi potvrdila i upotpunila dobivene rezultate po pitanju lažiranja odgovora u upitnicima ličnosti.

Zaključak

Provedenim istraživanjem nastojali smo ispitati uspješnost lažiranja rezultata u upitniku ličnosti. Na temelju dobivenih rezultata možemo zaključiti da su sudionici sposobni uspješno

procijeniti kakve bi karakteristike trebao imati idealan kandidat za posao menadžera i medicinske sestre/tehničara. Ukoliko su za to motivirani, sudionici su također sposobni uspješno lažirati odgovore u upitniku ličnosti i time ostvariti svoj idealan profil kandidata za posao i idealan profil kandidata kakvog procjenjuju eksperti. Za konačan zaključak o uspješnosti lažiranja odgovora u upitnicima ličnosti poželjna su daljnja istraživanja koja bi uključivala statističku provjeru rezultata te ujedno i njihovu provjeru u stvarnim selekcijskim situacijama.

Literatura

Barrick, M. R., Mount, M. K. i Judge, T. A. (2001). Personality and Job Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 9-30.

- Cohen, J. (1988). *Statistical power for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Converse, P. D., Oswald, F. L., Imus, A., Hedricks, C., Roy, R. i Butera, H. (2008). Comparing personality test formats and warnings: Effects on criterion-related validity and test-taker reactions. *International Journal of Selection and Assessment*, 16, 155-169.
- Dwight, S. A. i Donovan, J. J. (2003). Do warnings not to fake reduce faking? *Human Performance*, 16, 1-23.
- Furnham, A. (1990). Faking personality questionnaires: Fabricating different profiles for different purposes. *Current Psychology: Research and Reviews*, 9, 46-55.
- Galić, Z., Jerneić, Z. i Kovačić, M. P. (2012). Do applicants fake their personality questionnaire responses and how successful are their attempts? A case of military pilot cadet selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 20 2, 229-241.
- Mahar, D., Cologon, J. i Duck, J. (1995). Response strategies when faking personality questionnaires in a vocational selection setting. *Personality and Individual Differences*, 18, 605-609.
- Martin, B. A., Bowen, C. C. i Hunt, S. T. (2002). How effective are people at faking on personality questionnaires? *Personality & Individual Differences*, 32, 247-256.
- McCrae, R. R. (1993). Agreement of personality profiles across observers. *Multivariate Behavioral Research*, 28, 25-40.
- McFarland, L. A. i Ryan, A. M. (2000). Variance in faking across noncognitive measures. *Journal of Applied Psychology*, 85, 812-821.
- Mueller-Hanson, R. A., Heggstad E. D. i Thornton, G. C. (2006). Individual differences in impression management: an exploration of the psychological processes underlying faking. *Psychology Science*, 48, 288-312.
- Parmač Kovačić, M., Galić, Z., Jerneić, Ž. i Tonković, M. (2011). *Prijevod i adaptacija upitnika International Personality Item Pool - IPIP-100 autora L. R. Goldberga*. Zagreb: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta.
- Paulhus, D. L. (1991). Measurement and control of response bias. U J. P. Robinson, P. Shaver i L. S. Wrightsman (Ur.), *Measures of personality and social psychological attitudes* (str. 17-59). San Diego: Academic Press.
- Paulhus, D. L. (2002). Socially desirable responding: The evolution of a construct. U: H. I. Braun, D. N. Jackson i D. E. Wiley (Ur.), *The role of constructs in psychological and educational measurement* (str. 49-69). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Richman, W. L., Kiesler S., Weisband S., i Drasgow F. (1999). A meta-analytic study of social desirability distortion in computer-administered questionnaires, traditional questionnaires and interviews. *Journal of Applied Psychology*, 84, 754-775.

- Rosse, J. G., Stecher, M. D., Miller, J. L. i Levin R. A. (1998). The Impact of Response Distortion on Preemployment Personality Testing and Hiring Decisions. *Journal of Applies Psychology*, Vol. 83. No. 4, 634-644.
- Schmidt, F. L. i Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.
- Viswesvaran, C. i Ones, D. S. (1999). Meta-analyses of fakability estimates: Implications for personality measurement. *Educational and Psychological Measurement*, 59(2), 197-210.

Prilozi

Prilog 1

Opća uputa na početku istraživanja

«Dobrodošli u istraživanje Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu. Cilj istraživanja u kojem sudjelujete je provjeriti kvalitetu jednog upitnika ličnosti. Provjera kvalitete ovog upitnika provodi se u sklopu razmatranja njegovog budućeg korištenja u različite praktične svrhe kao što su savjetovanje kod odabira zanimanja, selekcija zaposlenika radnih organizacija te razredbeni postupci za prijem na fakultete. Kako bi provjera upitnika bila valjana, Vaša suradnja nam je od velikog značaja.

Istraživanje u kojem Vi sudjelujete sastoji se od dva dijela, pri čemu ćete danas sudjelovati u prvom dijelu, a za tri tjedna u drugom dijelu istraživanja. U oba dijela istraživanja ispunjavat ćete jedan upitnik ličnosti – u prvom dijelu jedan put, a u drugom dijelu istraživanja dva puta. Prije svakog ispunjavanja upitnika dobit ćete specifičnu uputu. Molimo Vas da se pridržavate dobivenih uputa. Deset sudionika koji se budu najviše pridržavali uputa i koji budu najuspješniji u danim zadacima dobit će novčanu nagradu u iznosu od **500 kn**.

Ispunjavanje upitnika je potpuno anonimno te Vaše odgovore nije moguće povezati s Vama. Kako biste po završetku istraživanja dobili povratnu informaciju o Vašim rezultatima, a pri tome zadržali u potpunosti svoju anonimnost, potrebno je da prije svakog ispunjavanja upitnika upišete istu šifru. Šifra treba imati šest znakova, koji odgovaraju šest posljednjih brojeva na Vašoj X-ICI. S ovom šifrom moći ćete pristupiti svojim rezultatima i dobiti povratnu informaciju.»

Ukoliko Vam je jasna navedena uputa, lijevom tipkom miša označite prozorčić «START».

| |
|-------|
| START |
|-------|

Prilog 2

Oglas za glavnog menadžera odjela za poslovanje

Naš klijent je uspješna informatička tvrtka koja svoje poslovanje temelji na potrebama svojih korisnika i uvijek s ciljem poboljšavanja njihova poslovanja. Stručni timovi ljudi rade na zahtjevnim i složenim projektima na kojima dobivate priliku za osobni i profesionalni rast i razvoj. Traži se izvršitelj za poziciju:

Glavni menadžer odjela za poslovanje (m/ž)

Posao se odnosi na upravljanje timom menadžera i poslovanjem organizacijske jedinice u cijelosti.

Osnovna zaduženja i odgovornosti:

- ☐ određivanje ključnih pokazatelja uspješnosti poslovanja
- ☐ upravljanje svakodnevnim poslovanjem, uz kontrolu kvalitete isporučenih rješenja
- ☐ ostvarivanje poslovnog plana, rokova i troškova isporučenih rješenja
- ☐ održavanje efikasne strukture kadra kojim upravlja s ciljem ostvarenja poslovne uspješnosti

Očekivanja od kandidata:

- ☐ proaktivnost i sklonost iniciranju i provedbi novih rješenja
- ☐ samostalnost u radu i orijentiranost na ostvarivanje ciljeva kompanije
- ☐ visoko razvijene vještine komunikacije i pregovaranja
- ☐ fleksibilnost, organiziranost i dobre analitičke vještine

Uvjeti:

- ☐ diplomski studij (VSS)
- ☐ minimalno 3 godine iskustva u upravljanju ljudima
- ☐ iskustvo u vođenju projekata
- ☐ aktivno poznavanje engleskog jezika u govoru i pismu
- ☐ napredno poznavanje rada na računalu

Oglas za medicinsku sestru/medicinskog tehničara u domu za djecu i mlade

Naš klijent je dom za djecu i mlade punoljetne osobe koji zbrinjava djecu bez roditelja ili bez odgovarajuće roditeljske skrbi, te trudnice i majke s djecom. Pruža im smještaj, stručnu podršku i sigurnost, te izobrazbu neophodnu za slobodan razvoj ličnosti. Traži se izvršitelj za poziciju:

Medicinska sestra/medicinski tehničar u domu za djecu i mlade

Posao obuhvaća unapređenje zdravlja, sprečavanje bolesti, liječenje i rehabilitaciju.

Osnovna zaduženja i odgovornosti:

- ☐ otkrivanje i liječenje zdravstvenih problema
- ☐ promatranje i procjena tjelesnog i psihičkog stanja štićenika doma
- ☐ utvrđivanje potencijalnih rizika za zdravlje
- ☐ aktivno sudjelovanje u njezi i liječenju

Očekivanja od kandidata:

- ☐ strpljivost i osjetljivost za ljudske probleme
- ☐ sposobnost razumijevanja osjećaja i ponašanja djece i mladih
- ☐ obazrivost i briga za druge
- ☐ komunikativnost u radu sa štićenicima

Uvjeti:

- ☐ srednja medicinska škola (SSS)
- ☐ stručni ispit
- ☐ minimalno 3 godine iskustva u skrbi o drugim osobama
- ☐ poznavanje rada na računalu

Prilog 3

Uputa zadana ekspertima prilikom ispunjavanja upitnika za procjenu karakteristika ličnosti

„Poštovani,

zahvaljujemo Vam na sudjelovanju u istraživanju koje se provodi u sklopu diplomskog rada na Odsjeku za Psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu. Cilj istraživanja je analiza iskrivljavanja odgovora u upitnicima ličnosti i njegovog učinka na praksu odabira osoblja.

U dosadašnjim istraživanjima proučavali smo stupanj u kojem ispitanici iskrivljavaju svoje odgovore u selekcijskoj situaciji. U ovom istraživanju želimo ispitati koliko su ispitanici uspješni u procjeni osobina idealnog kandidata za posao (konkretno, medicinske sestre/medicinskog tehničara i menadžera) te koliko su uspješni u lažiranju svojih odgovora kako bi se predstavili idealnim kandidatom za posao. U svrhu odgovora na postavljene istraživačke probleme, potrebna nam je Vaša pomoć, kao stručnjaka upoznatog s osobinama ličnosti koje bi trebali posjedovati idealni kandidati za medicinsku sestru/medicinskog tehničara ili menadžera.“